

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1989 - 1990

Annexe au proces-verbal de la séance du 20 juin 1990.

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi modifiant l'ordonnance du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés et introduisant dans le code du travail les dispositions de cette ordonnance relatives à l'intéressement et à la participation (urgence déclarée),

Par M. Jean CHERIOUX,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Jean-Pierre Fourcade, président ; Louis Souvet, Marc Bœuf, Claude Huriet, Jacques Bimbenet, vice-présidents ; Hector Viron, Charles Descours, Guy Penne, Roger Lise, secrétaires ; M. José Balarello, Mme Marie-Claude Beaudeau, MM. Henri Belcour, Jacques Bialski, André Bohl, Louis Boyer, Louis Brives, Jean-Pierre Cantegrit, Jean Chérioux, Marcel Debarge, François Delga, Michel Doublet, Jean Dumont, Jean-Paul Emin, Mme Marie-Fanny Gournay, MM. Roger Husson, André Jourdain, Paul Kaus, Philippe Labeyrie, Henri Le Breton, Marcel Lesbros, François Louisy, Pierre Louvot, Jacques Machet, Jean Madelain, Mme Hélène Missoffe, MM. Arthur Moulin, Albert Pen, Hubert Peyou, Louis Philibert, Claude Prouvoyeur, Henri Revol, Roger Rigaudière, Guy Robert, Mme Nelly Rodi, MM. Gérard Roujas, Olivier Roux, Bernard Seillier, Franck Sérusclat, René-Pierre Signé, Paul Souffrin, Pierre-Christian Taittinger, Martial Taugourdeau.

Voir le numéro :

Sénat : 297 (1989-1990).

Participation.

SOMMAIRE

	Pages
TRAVAUX DE LA COMMISSION	5
EXPOSE GENERAL	11
INTRODUCTION	11
PREMIÈRE PARTIE : BILAN DE LA PARTICIPATION FINANCIÈRE EN FRANCE	15
I - La diversité des régimes	17
A. L'intéressement : le premier régime de participation financière ..	20
1. L'ordonnance du 7 janvier 1959	20
a. un système facultatif	20
b. des résultats relativement décevants	22
2. L'ordonnance du 21 octobre 1986	24
a. la libéralisation de l'intéressement	24
b. une véritable charte de la participation financière	26
B. La participation des salariés aux résultats de l'entreprise : une "nouvelle étape"	28
1. L'ordonnance du 17 août 1967	29
a. un système obligatoire	29
b. mais un système avantageux	30
2. L'ordonnance du 21 octobre 1986	31
a. un régime plus souple	31
b. un régime harmonisé	33
C. L'actionnariat des salariés : des perspectives prometteuses	34
1. Les plans d'épargne d'entreprise	34
a. un système d'épargne salariale	35
b. le "coup de fouet" donné par l'ordonnance de 1986	36

	Pages
	-
2. Les autres régimes incitatifs en faveur de l'actionnariat des salariés	37
a. dans le secteur public	37
b. dans le secteur privé	38
II - Les résultats de la participation financière : un succès incontestable ..	41
A. L'essor considérable de l'intéressement	42
1. La situation des accords	43
a. le nombre d'accords : une croissance quasi exponentielle ..	43
b. les entreprises concernées : l'engouement des PME	45
2. Les résultats financiers	46
a. des primes individuelles en progression rapide	46
b. un montant global non négligeable	47
3. L'affectation aux PEE	48
a. des lacunes statistiques	48
b. le plébiscite des petites entreprises	49
B. Le poids de la participation des salariés aux résultats	50
1. La situation des accords	50
a. une grande stabilité	50
b. l'incidence favorable de l'ordonnance du 21 octobre 1986 ..	51
2. Les résultats financiers	52
a. des sommes considérables	52
b. une évolution satisfaisante	52
DEUXIEME PARTIE : ANALYSE DU PROJET DE LOI	59
I - Le contenu du projet : des aménagements de l'ordonnance de 1986 plutôt qu'une réforme d'ensemble	60
A. Un cadre législatif renforcé pour l'intéressement	60
1. Une intention louable : lutter contre le développement des pratiques abusives	60
a. des faits incontestables	60
b. ... mais relativement peu nombreux	61
2. Les effets préjudiciables	62
a. les cas de substitution	63
b. les autres pratiques abusives	64

	Pages
	-
3. Les remèdes envisagés	68
a. le double plafonnement	68
b. diverses limites techniques	69
B. Les autres aménagements et la codification	70
1. L'extension de la participation obligatoire aux entreprises de plus de 50 salariés	70
2. le rapport annuel sur l'intéressement et la participatipn	72
3. la codification	72
II. La portée du projet : une certaine ambiguïté	74
A. Des mesures peu conformes à l'intention proclamée	74
1. Un diagnostic pessimiste	75
a. la prise en compte de risques potentiels	75
b. au-delà des propositions du rapport Bornard	76
c. l'existence de moyens de contrôle	77
2. Des risques d'effets pervers	79
a. un certain "retour en arrière"	79
b. des garanties illusoires	80
c. une importante remise en cause des avantages de l'intéressement	82
B. Les propositions de la commission	85
1. Préserver les acquis de 1986	86
a. retenir les mesures conformes aux finalités de la participation	86
b. refuser les nouvelles contraintes	88
2. Améliorer le dispositif existant	90
a. rappel des propositions du rapport Bornard	90
b. les propositions de la commission	91
CONCLUSION	93
EXAMEN DES ARTICLES	95
Article additionnel avant l'article premier : introduction d'un préambule dans les accords d'intéressement	95
Article premier : encadrement des accords d'intéressement	96
Art. 2 : possibilité de moduler les critères et les modalités de répartition des produits de l'intéressement	108

	Pages
	-
Art. 3 : entreprises assujetties au régime de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise	110
Art. 4 : modalités de répartition de la RSP	111
Art. 5 : entrée en vigueur	113
Art. 6 : codification	114
Art. 7 : rapport annuel sur l'intéressement et la participation	115
TABLEAU COMPARATIF	117
ANNEXES	135

TRAVAUX DE LA COMMISSION

Réunie sous la présidence de M. Jean-Pierre Fourcade, président, la commission a ensuite procédé à l'examen du projet de loi n° 297 modifiant l'ordonnance du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés, et introduisant dans le code du travail les dispositions de cette ordonnance relative à l'intéressement et à la participation, dont M. Jean Chérioux est le rapporteur.

M. Jean Chérioux a tout d'abord rappelé que ce texte, dont le Sénat est saisi en première lecture, d'une part modifie certaines dispositions relatives à la participation financière au sens large et, d'autre part, codifie les chapitres I et II de l'ordonnance du 21 octobre 1986. Les modifications envisagées ne portent toutefois que sur l'intéressement et la participation des salariés aux résultats.

En ce qui concerne la participation obligatoire, il a estimé que le projet de loi allait dans le sens du développement de celle-ci, en élargissant son champ d'application à toutes les entreprises de plus de 50 salariés, alors que seules les entreprises de plus de 100 salariés y sont actuellement assujetties.

En revanche, il a considéré que certaines dispositions dites "techniques" du projet pouvaient avoir des conséquences très sensibles, voire considérables, sur l'avenir de l'intéressement. Après avoir rappelé que ces mesures visaient à mettre un terme à certains abus constatés depuis trois ans, il a noté que ces pratiques étaient déjà contraires, soit aux dispositions de l'ordonnance de 1986 (art. 4 en particulier), soit aux principes généraux de l'intéressement (caractère collectif, aléatoire), précisés notamment par la circulaire DRT 88-4 du 29 janvier 1988.

Il a ensuite présenté les grandes lignes du projet de loi.

En premier lieu, le projet de loi institue un régime de plafonnement différencié au profit des entreprises qui appliquent un accord de salaires. A la place du plafond global de 20 % de la masse salariale annuelle, est substitué un plafond fixé à 8 % en règle générale et à 12 % en cas de signature d'un accord de salaires (soit une diminution, respectivement de 60 à 40 % par rapport au taux actuel).

Pour maintenir le caractère collectif de l'intéressement, le projet limite les critères de répartition possibles, plafonne à 15 % l'intéressement qui pourra être attribué à un salarié sur un an et subordonne à l'existence d'un accord de salaires dans l'entreprise la possibilité d'adapter les modalités de calcul et les critères de répartition selon les catégories de salariés.

Pour réaffirmer le caractère aléatoire de l'intéressement, il prévoit que les accords devront être conclus avant la fin du premier exercice de son application.

Sur le fond, il a estimé que les mesures proposées étaient peu conformes avec les intentions proclamées.

D'une part, le diagnostic présenté par le Gouvernement apparaît plutôt pessimiste. Selon les personnalités auditionnées, il semble que les cas d'abus soient très marginaux, ce qui n'a pas été démenti par le Gouvernement. Le rapport Bornard parle d'ailleurs plus de risques d'abus que d'abus proprement dits. Surtout, ces pratiques sont déjà prohibées par le droit actuel et pose surtout le problème du contrôle de son application, notamment par les services du ministère du travail.

D'autre part, certaines mesures risquent d'avoir des effets pervers sur le développement futur de l'intéressement.

L'intéressement a connu un essor spectaculaire depuis 1986. Cette croissance est, comme l'a notamment souligné le Bilan 1988 de la négociation collective, liée au nouveau cadre législatif issu de l'ordonnance 1986 qui a allégé et assoupli le dispositif de l'intéressement légal.

Il a indiqué enfin que les contraintes inscrites dans le projet de loi représentaient un véritable retour en arrière par rapport à l'évolution libérale qu'a connue l'intéressement depuis 1986, que les garanties offertes aux salariés apparaissaient assez illusoire compte tenu de l'alignement actuel des augmentations salariales sur celles de la fonction publique, et que les nouveaux plafonnements s'apparentaient à une véritable remise en cause des avantages liés à l'intéressement.

Or, compte tenu de son caractère négocié et aléatoire, il a estimé que les entreprises risquent de ne plus être incitées à signer des accords d'intéressement et donc à verser des primes.

Il a mis également en doute la possibilité de percevoir des cotisations sociales supplémentaires grâce à cette disposition.

Il a donc proposé à la commission de préserver les acquis de 1986 tout en adoptant les dispositions visant réellement à limiter les abus ou permettant un développement de la participation financière.

Il a estimé ainsi positives les mesures relatives à la participation aux résultats et, en ce qui concerne l'intéressement, il a émis un avis favorable aux dispositions limitant l'ancienneté exigible à six mois et obligeant les partenaires à conclure leurs accords avant la fin du premier semestre suivant la date de prise d'effet de celui-ci.

En revanche, il a proposé, d'une part de supprimer les nouveaux plafonnements visés par le projet de loi et, d'autre part, d'amender ce texte afin notamment d'assurer une meilleure information des salariés, de limiter aux entreprises de plus de dix salariés la possibilité de moduler la répartition des primes selon les catégories de salariés, ou permettre un meilleur respect de l'obligation annuelle d'ouvrir des négociations salariales.

Enfin, il a estimé que la codification n'étant que partielle et excluant les Plans d'Épargne Entreprise (PEE). Il a proposé son renvoi à la commission supérieure chargée de la codification des textes législatifs.

Dans la discussion générale, M. Paul Souffrin est intervenu pour demander au rapporteur s'il avait des indications sur l'importance des abus liés au fonctionnement de l'intéressement.

M. Jean Chérioux, rapporteur, a répondu qu'il n'existait pas à l'heure actuelle de statistiques sur ce sujet mais qu'il avait eu mention de quelques cas, surtout dans les petites entreprises, notamment des agences d'architectes. Mais il a, à cet égard, rappelé que 5 % seulement des salariés concernés par l'intéressement étaient employés dans des entreprises de moins de 50 salariés.

En ce qui concerne le problème des salaires, il a souligné que certaines sociétés pionnières en matière d'intéressement comme Auchan, versaient des rémunérations supérieures au minimum fixé par les conventions collectives nationales.

M. Hector Viron a mis en doute l'existence d'un niveau supérieur de salaires dans l'entreprise citée, surtout pour les caissières.

M. Guy Penne est intervenu pour rappeler que la situation dans l'entreprise Auchan avait été citée comme l'exemple à "ne pas suivre" par le ministre du travail.

M. Jean Chérioux, rapporteur, après avoir fait le point sur les statistiques concernant les rémunérations des employés d'Auchan, a ajouté qu'il y avait à son avis d'une incompréhension du sens profond de la participation financière qui implique une réversibilité des versements.

M. Paul Souffrin a rappelé les inconvénients liés au développement de l'intéressement : la perte de cotisations pour les régimes de sécurité sociale et l'absence de prise en compte pour le calcul des points de retraite.

M. Jean Chérioux, rapporteur, a souligné que les plans d'épargne d'entreprise permettaient la constitution de compléments de retraite grâce aux avantages accordés depuis 1986 et qu'en l'absence d'exonérations, il est à craindre que les sommes versées au titre de l'intéressement ne seraient pas accordées.

M. Hector Viron a admis que la CGT avait signé certains accords d'intéressement, en les considérant comme un moindre mal, compte tenu des faibles augmentations de salaires actuelles, mais a contesté l'existence de niveaux de rémunérations supérieurs dans les entreprises pratiquant l'intéressement.

La commission a procédé ensuite à l'examen des articles.

La commission a adopté un amendement tendant à insérer un article additionnel, complétant le deuxième alinéa de l'article 2 de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986, et prévoyant l'obligation d'inclure un préambule dans chaque accord, qui indiquera les motifs de celui-ci ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ces produits.

A l'article premier, elle a adopté plusieurs amendements. Elle a voté un amendement de son rapporteur qui prévoit que la répartition de l'intéressement entre les salariés devra s'effectuer

selon des critères objectifs, notamment les salaires ou la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Elle a également adopté un amendement de son rapporteur, avec une modification rédactionnelle proposée par M. Louis Souvet, tendant à rétablir la limite de 20 % pour le taux global annuel et à subordonner l'application de cette disposition au respect par l'entreprise de l'obligation de négocier annuellement les salaires, visée à l'article L. 132-27 du code du travail ou de respecter un accord salarial de branche auquel elle est soumise.

Elle a adopté un amendement supprimant l'alinéa visant le plafonnement individuel de l'intéressement.

Enfin, pour éviter de pénaliser les partenaires sociaux qui n'ont pas encore signé pour l'année 1990 d'accords d'intéressement, elle a adopté un amendement prévoyant que la disposition visée à la seconde phrase du dernier alinéa du texte proposé s'applique à compter du premier exercice ouvert après la publication de la présente loi.

A l'article 2, elle a adopté un amendement qui vise à réserver le bénéfice des modulations de répartition des primes aux entreprises visées à l'article L. 421-1 du code du travail, c'est-à-dire les entreprises de plus de dix salariés.

Elle a émis un avis favorable aux articles 3, 4 et 5 du projet.

Elle a ensuite adopté à l'article 6 un amendement qui vise à renvoyer la codification proposée à un décret en Conseil d'Etat qui devra viser l'ensemble des dispositions de l'ordonnance de 1986.

A l'article 7, elle a adopté un amendement qui tend à élargir le rapport annuel du ministre aux plans d'épargne entreprise et aux négociations salariales au sein des entreprises pratiquant l'intéressement.

Sous réserve de ces amendements, elle a émis un avis favorable sur l'ensemble de ce projet de loi.

INTRODUCTION

Mesdames, Messieurs,

Si le présent projet de loi que le Sénat est amené à examiner en première lecture a bien pour objet, comme l'indique son titre, de modifier certaines dispositions de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, et à l'actionnariat des salariés ainsi que de codifier les chapitres I et II de ce texte, les aménagements envisagés concernent essentiellement le régime de l'intéressement.

En effet, ce texte n'apporte aucun changement aux règles relatives à l'actionnariat des salariés. Les modifications portant sur la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, sans être négligeables, sont néanmoins limitées à deux aspects bien précis : d'une part son champ d'application et, d'autre part, les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation. Elles visent à étendre ce régime et à améliorer les droits des salariés.

En revanche, en ce qui concerne l'intéressement, bien que ce texte n'introduise pas de bouleversements au niveau des principes et soit présenté comme visant à le consolider, il comporte des dispositions dites "techniques" qui peuvent avoir des conséquences très sensibles, voire considérables, sur l'avenir de celui-ci dans notre pays.

Votre commission des Affaires sociales s'est interrogée, en premier lieu, sur l'opportunité de changer les règles posées par

l'ordonnance de 1986 alors que l'on constate depuis son entrée en vigueur, un essor sans précédent de l'intéressement dans notre pays.

En effet, en 1985, le nombre d'accords d'intéressement n'était que de 1 300 et couvrait environ 400 000 salariés. Dès 1987, il a doublé et concernait 730 000 salariés. En 1989, on estime à environ 7 000 le nombre d'accords en cours d'exécution et à 1,4 million le nombre de salariés intéressés.

Le bilan général de l'intéressement, qui sera détaillé dans la première partie du présent rapport, ne paraissait pas justifier, a priori, une intervention législative aussi rapide pour ne pas dire prématurée. Il convient, en effet, de rappeler que les contrats d'intéressement sont conclus pour trois ans et que les premiers accords signés sous le régime de l'ordonnance de 1986 arrivent juste à échéance. Ce texte intervient donc avant que les résultats définitifs des premiers contrats passés aient été analysés de manière approfondie.

Votre commission a également cherché à apprécier la pertinence du nouveau dispositif envisagé par rapport à la situation actuelle de l'intéressement des salariés et au principal objectif de ce texte énoncé dans l'exposé des motifs : **assurer un développement de l'intéressement conforme à sa vocation**. En effet, si l'on ne peut que souscrire à une telle préoccupation, encore faut-il se demander s'il existe réellement un dévoiement de l'intéressement et s'il y a adéquation entre les mesures proposées et l'objectif poursuivi. Comme l'a indiqué M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle devant des membres de votre commission des Affaires sociales, ce texte est l'aboutissement d'une mission qui lui a été confiée en septembre 1989 à l'issue de ses entretiens avec les partenaires sociaux.

Il apparaît toutefois que le point de départ de cette réforme se trouve dans l'avis adopté par le Conseil économique et social du 24 mai 1989 et rendu sur le rapport de M. Jean Bornard relatif aux aspects financiers de la participation. Ce dernier avait conclu d'une part, à la nécessité de maintenir une distinction entre l'intéressement et la politique salariale et, d'autre part, à la possibilité d'apporter des améliorations ponctuelles. Si quelques dispositions du projet reflètent certaines de ces propositions, il semble

toutefois qu'un **pas supplémentaire** ait été franchi récemment dans le sens d'une remise en cause des acquis de l'intéressement.

Il a semblé enfin à votre commission que l'analyse de ce texte devait être replacée dans le cadre du **débat plus général relatif à la participation des salariés dans l'entreprise**, c'est-à-dire à la fois sous l'aspect décisionnel et financier.

En effet, la participation sous ses différentes formes se présente comme une tentative de réponse au **problème de la condition des salariés dans une économie moderne**.

Le Général de Gaulle lors de son entretien télévisé du 7 juin 1968 en a parfaitement exposé l'esprit en montrant comment la participation permet de surmonter les contradictions du communisme ou du capitalisme et combien il était important de ne pas dissocier les éléments financiers des autres.

Cette citation qui en est extraite est particulièrement éclairante :

"Il y a une troisième solution (autre que le capitalisme ou le communisme) : c'est la participation, qui, elle, change la condition de l'homme au milieu de la civilisation moderne. Dès lors que les gens se mettent ensemble pour une oeuvre économique commune, par exemple pour faire marcher une industrie, en apportant soit les capitaux nécessaires, soit la capacité de direction, de gestion et de technique, soit le travail, il s'agit que tous forment ensemble une société, une société où tous aient intérêt à son rendement et à son bon fonctionnement, et un intérêt direct. Cela implique que soit attribuée, de par la loi, à chacun une part de ce que l'affaire gagne et de ce qu'elle investit en elle-même grâce à ses gains. Cela implique aussi que tous soient informés d'une manière suffisante de la marche de l'entreprise et puissent, par des représentants qu'ils auront tous nommés librement, participer à la société et à ses conseils pour y faire valoir leurs intérêts, leurs points de vue et leurs propositions."

La participation est, certes, difficile à définir tant ses enjeux sont multiples. Jean Matteoli, alors qu'il était ministre du travail et de la participation, affirmait (1) : "la participation c'est à la fois une épopée politique, un objectif économique, un besoin social, bref une notion imprécise, et pourtant, une notion qui recouvre une réalité vivante."

C'est cette réalité vivante qu'il convient d'avoir à l'esprit pour appréhender notamment l'intéressement et éviter les approches trop dogmatiques qui pourraient se retourner notamment contre les salariés, contrairement au but recherché.

(1). Préface à l'ouvrage publié à la Documentation française en 1981 intitulé : "La participation, une réalité vivante".

PREMIERE PARTIE

BILAN DE LA PARTICIPATION FINANCIERE EN FRANCE

En simplifiant, deux types de participation peuvent être distingués : la participation aux résultats qui permet aux salariés de bénéficier des profits qu'ils ont contribué à générer et la participation aux décisions qui les associe à la gestion de l'entreprise.

Nous n'exposerons ici que les régimes de participation financière compte tenu de l'objet du texte soumis à l'examen de la Haute Assemblée. Mais il convient de rappeler que la participation est un projet plus vaste qui ne s'arrête pas aux aspects financiers.

La participation n'est pas une idée neuve. Depuis le milieu du XIXe siècle, de nombreuses expériences bien qu'isolées, s'en sont inspirées. Il s'agissait à cette époque d'initiatives de personnes - patrons ou ouvriers- éprises de justice sociale mais aussi soucieuses de responsabiliser les individus ou d'améliorer l'efficacité du travail industriel.

Certains auteurs (1) distinguent plus particulièrement deux courants : l'un "humaniste", l'autre "productiviste":

- Le courant humaniste exprime l'idée que la participation permet d'assurer la dignité de l'homme au travail. Il est proche de la doctrine sociale de l'Eglise qui a recommandé l'association des salariés dans l'entreprise (2) dès l'Encyclique papale Rerum novarum de 1893.

- Le courant productiviste fait de la participation un facteur d'amélioration quantitative et qualitative des résultats de l'entreprise par la motivation des salariés et est illustré notamment par les saint-simoniens comme Michel Chevalier, Armand Bazard ou Prosper Enfantin.

(1). Jean-Paul Clément - La participation dans l'entreprise - PUF 1983

(2). voir par exemple l'Encyclique Laborem exercens de Jean-Paul II

Au début du XXe siècle, la participation a connu un regain d'intérêt notamment sous l'impulsion de chefs d'entreprise tels que Paul Ricard qui distribua dès 1939 une partie de son capital gratuitement aux ouvriers de son entreprise. Progressivement elle s'est dégagée des postulats moralisateurs initiaux pour devenir une solution conforme à l'équité et permettant d'intégrer les travailleurs dans l'entreprise.

L'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 instituant les comités d'entreprise dans les entreprises occupant plus de 50 salariés s'inspire de cette ambition.

Celle-ci a défini le rôle du comité comme étant chargé "de coopérer avec la direction à l'amélioration des conditions collectives de travail et de vie du personnel".

A l'origine, cette réforme s'est heurtée à la double hostilité des syndicats et du patronat. Dans leur ensemble les syndicats, notamment ceux qui s'inspiraient de l'analyse marxiste, y étaient défavorables en raison de leur conception de l'antagonisme fondamental des classes sociales, du refus du partage des responsabilités de gestion et au nom de l'autonomie de l'action syndicale. Ainsi, Benoit Frachon traita-t-il les salariés qui se feraient élire dans ces instances de "porteurs de serviettes du patronat".

De son côté, le patronat ne souhaitait pas dans sa grande majorité, prendre le risque d'un partage du pouvoir dans l'entreprise.

Pourtant, le comité d'entreprise joue aujourd'hui un rôle croissant dans la marche des entreprises. Il est saisi d'un nombre important de questions intéressant presque tous les aspects de la vie de l'entreprise.

Mais c'est surtout sous la Ve République que l'idée de participation a connu une impulsion décisive.

On ne peut en effet omettre le rôle joué par le Général de Gaulle rejetant l'idée d'individus relégués au rang "d'instrument" par la société moderne et proposant une "troisième voie" qui allierait l'initiative, la responsabilité et la coopération dont les effets bénéfiques changeraient la condition de l'homme. Pour mener à bien cette réforme il ne voyait comme levier que la loi qui devait dans son esprit favoriser cette évolution nécessaire et souhaitable des rapports humains.

Trois objectifs étaient ainsi assignés à la participation :

- humain : assurer la dignité de l'homme et corriger les inégalités de départ

- social : substituer la coopération à la lutte des classes

- économique : relayer des valeurs en déclin (autorité hiérarchique, travail) en donnant un nouveau "moteur" à la croissance.

Actuellement, les régimes de participation financière en vigueur s'inspirent de ce triple objectif même s'ils portent parfois sur un aspect limité de la vie de l'entreprise. Ils n'en constituent pas moins des étapes essentielles.

I. LA DIVERSITE DES REGIMES DE PARTICIPATION FINANCIERE

Cette notion recouvre au sens large :

1° l'intéressement des salariés, système facultatif institué initialement par l'ordonnance n° 59-126 du 7 janvier 1959 ;

2° la participation aux résultats de l'entreprise, système obligatoire pour les entreprises de plus de 100 salariés et mis en place par l'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967 ;

3° l'actionnariat des salariés, notamment les plans d'épargne d'entreprise.

Ces dispositifs sont très divers dans leur contenu mais possèdent des caractéristiques communes du moins en ce qui concerne les deux premiers.

Leur caractère contractuel

Le mécanisme de la participation aux résultats comme celui de l'intéressement est fondé sur la recherche d'un accord entre les partenaires sociaux tant sur la mise en place du système lui-même lorsqu'il est établi sur une base volontaire (ce qui est le cas pour l'intéressement dans toutes les entreprises et pour la participation dans les entreprises de moins de 101 salariés) que sur les modalités de fonctionnement.

En matière d'intéressement, ce principe de négociation s'applique notamment aux critères de calcul et aux modalités de répartition des produits de l'intéressement. Ces derniers peuvent en outre, être adaptés selon les catégories de salariés ou les unités de travail.

En matière de participation, il joue notamment sur la possibilité de retenir sous certaines conditions une base de calcul différente de celle qui donne lieu à la constitution de la réserve spéciale de participation minimale légale.

Aussi bien pour l'intéressement que pour la participation, l'accord détermine les conditions dans lesquelles les salariés sont informés de son application, ainsi que les procédures de règlement des différends.

Leur caractère aléatoire

Il s'agit de systèmes reposant sur l'aléa économique de l'entreprise.

La participation des salariés doit être fondée sur les résultats globaux de l'ensemble de l'entreprise ou, le cas échéant, d'un

groupe d'entreprises. Ainsi la réserve spéciale de participation est calculée à partir d'une formule dite "de droit commun" élaborée à partir notamment du bénéfice net.

En matière d'intéressement, le choix est laissé aux parties contractantes qui peuvent opter entre les résultats de l'entreprise ou de l'établissement (bénéfice fiscal, comptable ou d'exploitation), l'accroissement de la productivité ou tout autre mode de rémunération collective permettant une association effective des travailleurs à l'entreprise.

Le principe de non-substitution des primes d'intéressement aux salaires est une conséquence logique de la nature fondamentalement différente de ces deux types de rémunération et notamment du caractère aléatoire de la participation financière (il est visé à l'article 4 de l'ordonnance).

Leur caractère collectif

L'ensemble des salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier de l'intéressement ou de la participation sauf clauses contraires prévues par les accords.

Ce principe s'oppose à la prise en compte de critères de performances individuelles pour le calcul ou la répartition des droits de chaque salarié. Les possibilités d'adaptation conventionnelle des modalités de calcul et de répartition des produits de l'intéressement ou de la participation aux résultats, selon les catégories de salariés ou les unités de travail, ne doivent entraîner aucune exclusion systématique.

En ce qui concerne l'intéressement, si les primes peuvent dépendre d'objectifs que l'entreprise se propose d'atteindre, elles ne peuvent être fonction d'objectifs strictement personnels assignés à chaque salarié.

A. L'INTERESSEMENT : LE PREMIER REGIME DE PARTICIPATION FINANCIERE

Celui-ci a connu deux régimes successifs tous deux adoptés sous forme d'ordonnances :

- l'ordonnance n° 59-126 du 7 janvier 1959 tendant à favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs à la marche de l'entreprise

- l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement, à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés.

Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'ils n'ont pas connu le même succès même si l'ordonnance de 1959 a permis l'amorce du mouvement en faveur de la participation financière.

Il convient donc de les étudier successivement afin de mieux cerner les facteurs notamment institutionnels qui ont conduit à des résultats si différents. Au total, on peut constater que l'évolution juridique s'est faite dans le sens d'une libéralisation de ce régime.

1. L'ordonnance n° 59-126 du 7 janvier 1959

a) *Un système facultatif*

Elle a institué un système facultatif pouvant bénéficier à toutes entreprises quelles que soient la nature de son activité ou sa forme juridique, mais excluant le personnel soumis à un statut législatif ou réglementaire. Quelles que soient les modalités retenues, l'intéressement devait pouvoir bénéficier à l'ensemble des salariés de l'entreprise sauf si le contrat prévoyait une clause d'ancienneté.

Les entreprises devaient satisfaire à trois conditions particulières :

- appliquer un accord de salaire établi soit dans le cadre d'une convention collective soit par convention d'entreprise et datant de moins de deux ans

- être à jour du versement des impôts et des cotisations de sécurité sociale

- posséder, lorsqu'elles y étaient tenues par leur taille, un comité d'entreprise et des délégués du personnel ou pouvoir apporter la preuve que l'absence de telles institutions était due au seul défaut de candidature.

Le contrat d'intéressement conclu pour trois ans pouvait être négocié et signé selon des modalités variées :

- soit dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord national, professionnel, ou interprofessionnel applicable à l'entreprise

- soit au sein du comité d'entreprise entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel qui y siège, statuant à la majorité

- soit entre le chef d'entreprise et les représentants des syndicats affiliés aux organisations les plus représentatives dans la branche d'activité

- soit pour les entreprises dont l'effectif était inférieur à 50 salariés, par un contrat proposé par le chef d'entreprise et ratifié à la majorité des deux-tiers du personnel, après consultation des délégués du personnel le cas échéant.

Plusieurs formules d'intéressement étaient proposées :

- l'intéressement aux résultats, c'est-à-dire calculé en fonction du profit retiré de l'exploitation de l'entreprise (bénéfice fiscal, comptable ou d'exploitation)

- l'intéressement à l'accroissement de la productivité, le contrat devant préciser la définition retenue pour l'évaluation de la productivité et la période de référence permettant de calculer le gain de productivité

- la participation au capital c'est-à-dire la distribution gratuite d'actions à la suite d'une incorporation des bénéfices au capital aboutissant à la création de nouveaux titres

- la participation à une procédure d'autofinancement correspondant à une distribution gratuite d'actions à la suite d'une incorporation de réserves au capital, elle-même aboutissant à la création de nouveaux titres.

En ce qui concerne les versements, la loi n'imposait aucune clé de répartition sous réserve du respect des principes fondamentaux (critères objectifs, caractère collectif...)

Une fois conclu le contrat devant être homologué par l'autorité administrative. Cette homologation était accordée par une commission administrative siégeant au chef-lieu de chaque département, présidée par le préfet, et devait être déposée au greffe du tribunal d'instance du lieu où il avait été conclu. La commission contrôlait a priori si le contrat respectait les dispositions de l'ordonnance.

Les avantages dont ils étaient assortis étaient déjà non négligeables pour les entreprises.

Les sommes versées au titre de l'intéressement étaient déductibles de l'assiette de l'impôt sur le bénéfice de l'entreprise et n'étaient pas assujetties aux charges sociales ni aux diverses taxes calculées sur les salaires.

b) Des résultats relativement décevants

L'ordonnance de 1959 n'a connu que peu d'applications. En 1980, 575 accords seulement étaient en cours d'exécution et en 1985 environ 1 300.

Dès juin 1961 une commission présidée par M. Masselin fut constituée pour tirer les enseignements de ce relatif

échec. Son rapport, déposé en novembre 1961, a mis en évidence cinq facteurs pouvant expliquer ces résultats décevants :

. son champ d'application trop restreint (l'ordonnance ne visait ni les entreprises nationalisées ni les établissements publics à caractère industriel et commercial ni les entreprises agricoles),

. des avantages insuffisants (la commission envisageait de nouvelles exonérations fiscales en faveur des salariés),

. des formules de conclusion pour les contrats insuffisamment souples,

. une participation syndicale insuffisante,

. une information du personnel déficiente.

Toutefois l'essentiel des critiques avancées par les partenaires sociaux portait sur le caractère trop contraignant du système notamment en raison des formalités administratives exigées.

Pour un contrat-type voici par exemple quelle était la composition du dossier d'homologation (1) :

- une demande d'homologation

- le texte intégral du contrat d'intéressement

- une copie du récépissé de dépôt du contrat au greffe du Tribunal d'Instance

- un exemplaire de calcul de l'intéressement portant sur les trois derniers exercices sociaux (le cas échéant)

- une copie de l'accord de salaires en vigueur dans l'entreprise

- une attestation de l'Inspecteur des Impôts certifiant que l'entreprise est à jour du versement de ses impôts

- une attestation de l'URSSAF certifiant qu'elle est à jour du versement de ses cotisations sociales

(1). Extrait de la Participation : une réalité vivante (La Documentation française) Ministère du travail et de la participation

- enfin, éventuellement, toutes justifications utiles et observations des parties signataires du contrat.

Ce relatif échec apparaît d'autant plus important que les objectifs annoncés étaient ambitieux. La finalité assignée à l'intéressement était la transformation des rapports sociaux entre employeurs et salariés au sein de l'entreprise et de l'économie. Il devait permettre au salarié :

o de mieux situer son travail et apprécier plus exactement son apport à l'oeuvre commune,

- de se sentir davantage concerné par l'activité, l'organisation et les progrès de l'entreprise,

- de passer de sa position de "subordonné" à celle de "participant",

- de percevoir, enfin, la juste rémunération correspondant à l'exercice de cette nouvelle forme de responsabilité. (1)

A ce régime lourd et contraignant a succédé en 1986 un dispositif plus libéral fondé sur la responsabilité des partenaires sociaux et substituant aux contrôles préalables une mission générale de conseil et d'information des services administratifs à l'égard des partenaires sociaux.

2. L'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986

a) *La libéralisation de l'intéressement*

Ce texte a apporté trois modifications essentielles par rapport au système antérieur :

- il l'a simplifié.

L'ordonnance de 1986 a regroupé dans un texte unique l'ensemble des dispositions relatives à l'intéressement, à la

(1). Rapport de la Commission d'étude des problèmes relatifs à l'association de l'intéressement des travailleurs à l'entreprise. Documentation française. 1963

participation proprement dite et au plan d'épargne d'entreprise, et a rendu ainsi moins complexe leur approche par les entreprises.

Il a également établi entre ces systèmes des passerelles en orientant les ressources financières issues de l'intéressement ou la participation vers les plans d'épargne d'entreprise et a fait de ces derniers le support privilégié de l'actionnariat du personnel.

Enfin, l'harmonisation a été étendue aux formes de conclusion des accords et aux cas de levée anticipée de l'indisponibilité des droits en matière de participation et de PEE.

- il l'a *assoupli*

L'ordonnance de 1986 a surtout supprimé les contrôles administratifs préalables qui subordonnaient l'entrée en vigueur des accords d'intéressement ou de participation à l'homologation des pouvoirs publics.

Elle a donné aux partenaires sociaux une plus grande marge de manoeuvre pour convenir :

. en matière d'intéressement, de mécanismes plus diversifiés tenant compte des particularités des établissements, des catégories de personnel, des unités de travail ;

. en matière de participation, des modes de gestion et de répartition des droits, de la durée d'indisponibilité, du plafond de réserve.

- il l'a rendu plus *incitatif*

Outre les exonérations fiscales et sociales déjà existantes, l'ordonnance a doublé la provision pour investissement, constituée en franchise d'impôt sur les sociétés dont bénéficient les entreprises qui vont au-delà du minimum légal quand la durée d'indisponibilité est maintenue à cinq ans.

Surtout, les avantages fiscaux liés à la mise en place des PEE ont été renforcés. D'une part, les sommes reçues par les salariés au titre de l'intéressement et versées sur ces plans ont été exonérées d'impôt sur le revenu. D'autre part, les plafonds des sommes que les employeurs peuvent affecter chaque année en franchise d'impôt aux PEE pour abonder les versements de leurs salariés ont été relevés et d'une façon plus avantageuse encore pour les sommes investies en actions de l'entreprise.

b) Une véritable charte de la participation financière

Les grandes lignes du dispositif actuellement en vigueur sont les suivantes :

- le champ d'application est potentiellement très large. Toutes les entreprises peuvent avoir recours à l'intéressement, quelle que soit leur activité ou leur forme juridique et tous les salariés peuvent bénéficier des primes, des modalités différentes de calcul et de répartition pouvant cependant être instituées selon les catégories de salariés. De plus, des contrats d'intéressement peuvent être réalisés au niveau d'un ou plusieurs établissements en sus de l'accord d'entreprise et prévoir des dispositions spécifiques à certaines unités de travail (critères et modalités de calcul et de répartition des primes).

- les modalités de conclusion sont simplifiées. Prévus pour une durée de trois ans, les accords doivent simplement être notifiés au directeur départemental du travail. Cette formalité permet aux contrats d'entrer en vigueur à la date prévue par l'accord et de produire immédiatement leurs effets fiscaux et sociaux ; ils sont soumis pour avis au comité d'entreprise avant d'être conclus, soit dans le cadre d'une convention collective, soit au sein du comité d'entreprise, soit avec les organisations syndicales, soit dans le cadre d'une procédure de ratification collective du personnel (approbation des 2/3 des voix de l'ensemble du personnel) inscrit à l'effectif de l'entreprise.

- les accords comportent un certain nombre de clauses obligatoires visées à l'article 3 de l'ordonnance :

. la période pour laquelle ils sont conclus,

. les établissements concernés, le renvoi éventuel à des accords d'établissements,

- . les modalités d'intéressement retenues (résultats productivité, autres performances),
- . les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des primes, le cas échéant suivant les catégories de salariés ou les unités de travail,
- . la périodicité et les dates des versements,
- . les conditions dans lesquelles s'effectuent l'information des représentants du personnel sur les conditions d'application des clauses du contrat,
- . les procédures selon lesquelles pourront être réglés les litiges dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

- l'intéressement donne lieu, on l'a dit, à des avantages sociaux et fiscaux intéressants. Les sommes distribuées aux salariés ouvrent droit si elles n'excèdent pas le cinquième de la masse des salaires bruts, à des avantages fiscaux, tant pour les entreprises que pour les salariés.

Pour les entreprises, les primes d'intéressement sont fiscalement déductibles et ne sont pas soumises aux cotisations prévues par la législation du travail ou par le code de la sécurité sociale. Ces primes peuvent donner lieu à la constitution d'une provision pour investissement exonérée d'impôt sur les sociétés.

Pour les salariés, les primes n'entrent pas dans l'assiette des cotisations prévues par la législation du travail ou par le code de la sécurité sociale. Le montant des primes versées aux salariés est normalement soumis à l'impôt sur le revenu. Toutefois, en cas de versement dans un plan d'épargne d'entreprise qui rend ces sommes indisponibles pendant cinq ans, ces dernières sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite annuelle d'un demi-plafond annuel servant, au calcul des cotisations de sécurité sociale (66 240 Francs pour 1990).

- les règles de répartition sont librement choisies par les partenaires sociaux. L'intéressement peut être déterminé selon les

résultats de l'entreprise, l'accroissement de sa productivité ou être constitué par toute forme de rémunération collective mais d'après des éléments faciles à déterminer, ayant une signification économique et en rapport avec les variations de l'activité de l'entreprise. Les salariés doivent être informés individuellement. Chacun d'entre eux doit recevoir une fiche chiffrée distincte de son bulletin de paie comportant un rappel des règles essentielles de calcul et de répartition.

*

* *

Ce nouveau dispositif très libéral a permis un essor exceptionnel de l'intéressement comme le montrent les résultats qui seront exposés plus loin.

B. LA PARTICIPATION DES SALARIES AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE : UNE NOUVELLE ETAPE

En 1965, le célèbre "amendement Vallon" à la loi n° 65-566 du 12 juillet 1965 modifiant l'imposition des entreprises et des revenus de capitaux mobiliers, relança la politique de participation. Il prévoyait en effet que : "le Gouvernement déposera avant le 10 mai 1966, un projet de loi définissant les modalités selon lesquelles seront reconnus et garantis les droits des salariés sur l'accroissement des valeurs d'actif des entreprises dû à l'autofinancement".

Celui-ci conduisit le Général de Gaulle lors de sa fameuse conférence de presse du 16 mai 1967, à déclarer : "il est nécessaire que pour adhérer franchement, ardemment à la transformation de la France, les travailleurs français participent, non plus seulement au gré des contacts relatifs à leurs salaires mais d'une manière organique, en vertu de la loi, au progrès de l'expansion... Dans cette voie, qui conduit sans nul doute à un régime social nouveau, fondé sur l'association comme par l'esprit d'entreprise, déjà quelques pas furent, avec avantage, essayés de-ci de-là. Maintenant c'est une étape que nous avons à accomplir."

1. L'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967

a) *Une système obligatoire*

A la différence de l'intéressement, la participation est un système obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 100 salariés. Les bénéficiaires sont tous les salariés ayant plus de six mois d'ancienneté.

Elle innove également en reconnaissant aux salariés un véritable droit sur les bénéfices dégagés au cours de l'exercice. Mais les sommes revenant aux salariés ne sont pas immédiatement disponibles mais bloquées pendant cinq ans, pour financer des investissements collectifs.

Un accord de participation, implique au préalable une négociation entre l'employeur et son personnel. Cet accord peut être conclu dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord national professionnel ou interprofessionnel, lorsque les organisations patronales et syndicales, au niveau de la branche d'activité ou de la profession, se sont mises d'accord sur une formule de contrat-type.

En l'absence de convention collective, l'accord est conclu entre l'employeur et, soit, la délégation du personnel siégeant au comité d'entreprise et statuant à la majorité, soit les représentants des syndicats affiliés aux organisations les plus représentatives dans la branche d'activité et présents dans l'entreprise. Si l'entreprise compte moins de 50 salariés et qu'elle n'a donc ni de comité d'entreprise ni de section syndicale, l'accord est soumis par l'employeur après avis des délégués du personnel s'il en existe, à la ratification de l'ensemble du personnel qui doit l'approuver à la majorité des 2/3.

L'accord doit être homologué par la D.D.T.E. du département où il a été conclu. Ces services vérifient que l'accord est bien conforme aux dispositions légales. Les accords dérogatoires (1) le

(1) concernant le mode de calcul de la réserve, les modalités de répartition entre salariés et les formules de gestion

dossier devant être soumis ensuite au Centre d'études des revenus et des coûts qui peut émettre un "avis favorable ou défavorable" ou un "avis préalable" et demander à l'entreprise de modifier certaines clauses de l'accord.

Le calcul des droits des salariés est basé sur la réserve spéciale de participation (RSP) répartie proportionnellement au salaire ou à la durée de présence.

La formule de la R.S.P. est la suivante :

$$RSP = \frac{1}{2}(B - \frac{5C}{100}) \times \frac{S}{VA}$$

dans laquelle B représente	le bénéfice net
C	les capitaux propres
S	les salaires
VA	la valeur ajoutée

b) Un système avantageux

Pour les entreprises, les avantages qu'elles en retirent sont :

- la déduction de l'assiette de l'impôt sur les bénéfices pour les sommes versées à la réserve de participation,
- l'exonération de charges sociales et des diverses taxes calculées sur les salaires,
- l'autorisation de constituer une provision pour investissement déductible de l'assiette de l'impôt sur le bénéfice.

Pour les salariés, ce système leur permet de bénéficier de :

- l'exonération de l'impôt sur le revenu des sommes perçues au titre de la participation,
- l'exonération d'impôts sur les intérêts des sommes bloquées à condition de les laisser en dépôt dans cette réserve jusqu'à ce qu'elle devienne disponible.

Ce système subsiste dans ces grandes lignes mais il a pourtant été intégré dans l'ordonnance de 1986 qui en a modifié certains aspects.

2. L'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986

a) Un régime plus souple

Elle a précisé le champ d'application de la participation qui **reste obligatoire** pour toutes les entreprises occupant **habituellement plus de 100 salariés** et réalisant en France un bénéfice soumis à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu, les entreprises non concernées pouvant **s'assujettir volontairement par accord**.

Sont donc concernés, à condition d'employer plus de 100 salariés :

- les chefs d'entreprises individuelles réalisant des revenus classés fiscalement dans les catégories des bénéfices industriels et commerciaux, des bénéfices non commerciaux ou des bénéfices agricoles,
- les sociétés imposables à l'impôt sur les sociétés,
- par extension, les sociétés de personnes (par exemple les sociétés en nom collectif, bien que leurs résultats ne soient imposables qu'entre les mains des assurés),
- certaines entreprises publiques et sociétés nationales dont le décret n° 87-948 du 26 novembre 1987 donne la liste,
- les sociétés coopératives ouvrières de production.

Surtout, l'ordonnance de 1986 a assoupli les modes de gestion et de répartition des droits, de la durée d'indisponibilité et du plafond de réserve.

La R.S.P. fait l'objet d'une gestion financière pendant la durée d'indisponibilité des sommes. Ces modalités de gestion peuvent être internes ou externes . En cas de gestion de la réserve dans l'entreprise, la R.S.P. peut être placée sous les formes suivantes :

- en actions ou coupures d'actions de la société, provenant soit d'une augmentation de capital, soit d'un rachat préalable en bourse,
- en comptes courants bloqués,

La R.S.P. peut être gérée à l'extérieur de l'entreprise sous forme de :

- placements en actions de SICAV,
- placements en parts de fonds communs de placement créés dans le cadre des dispositions du titre II de la loi n° 79-594 du 13 juillet 1979.

Ce dernier mode de gestion peut être utilisé dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise recevant à la fois la R.S.P., les versements volontaires des salariés et une aide financière de la société sous forme d'abondement.

L'indisponibilité des droits des salariés est restée un principe fondamental auquel il ne peut être dérogé par voie d'accord. Toutefois, l'ordonnance de 1986 permet aux partenaires sociaux de choisir la durée d'indisponibilité entre trois et cinq ans. Le blocage de trois ans entraîne une diminution importante des avantages fiscaux, le but visé étant de promouvoir l'épargne salariale et les investissements des entreprises. Ces droits ne sont ni exigibles, ni négociables, ni cessibles.

Un déblocage anticipé est prévu cependant à l'occasion de certains événements touchant le salarié ou son conjoint : mariage, naissance d'un troisième enfant, divorce lorsque l'intéressé conserve la garde d'un enfant, invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint, décès du bénéficiaire ou de son conjoint, cessation du contrat de travail, création ou reprise d'une entreprise, acquisition ou agrandissement de la résidence principale.

Pour le calcul des droits des salariés, on constitue une réserve spéciale de participation évaluée selon la même formule que précédemment. Mais cette réserve peut être augmentée par des suppléments déterminés à la suite des modifications apportées aux éléments de cette formule ou à partir d'autres bases à condition de respecter des règles butoirs et notamment les plafonds prévus par l'ordonnance (article 12) et les principes généraux de la participation (caractère aléatoire, équivalence des avantages, etc...). Tous les salariés doivent pouvoir bénéficier de la répartition sauf si une durée minimale d'ancienneté au cours de l'exercice est prévue dans l'accord (elle ne peut excéder six mois).

La répartition est proportionnelle aux salaires dans la limite des plafonds : le plafond retenu pour l'assiette des droits est égal à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale tandis qu'un même salarié ne peut recevoir plus d'une somme égale à la moitié de ce dernier.

Sur les modes de conclusion de l'information des salariés, aucune modification notable n'est intervenue sinon la substitution de la formalité de dépôt à l'homologation administrative antérieure.

b) Un régime harmonisé

Les avantages fiscaux sont demeurés substantiels. Pour l'entreprise la réserve spéciale de participation n'est pas prise en compte dans l'assiette du bénéfice imposable et ne donne pas lieu au versement de la taxe sur les salaires ni ne supporte de charges sociales. Quand la durée d'indisponibilité est maintenue à cinq ans, la provision pour investissement constituée en franchise d'impôt sur les sociétés dont bénéficient les entreprises qui vont au-delà du minimum légal est doublée, c'est-à-dire portée à 30 %

Les sommes revenant aux salariés sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales à la condition d'avoir respecté l'indisponibilité de cinq ans (sauf cas de déblocage anticipé). Les intérêts sont exonérés s'ils sont réinvestis. De plus ces sommes

peuvent être versées dans un plan d'épargne d'entreprise et bénéficier d'abondements de la part de l'employeur.

*

* *

Imposé initialement par l'Etat face à la relative hostilité des partenaires sociaux, ce régime a trouvé aujourd'hui "sa vitesse de croisière" et attire un nombre non négligeable d'entreprises de moins de 100 salariés.

C. L'ACTIONNARIAT DES SALARIES : DES PERSPECTIVES PROMETTEUSES

Il s'agit en l'occurrence de l'actionnariat des salariés dans leur entreprise.

L'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 qui a rajeuni les principaux textes de la participation financière élaborés depuis 1959 mentionne dans son intitulé l'actionnariat des salariés mais consacre son chapitre III aux seuls plans d'épargne d'entreprise.

En effet, les formules spécifiques d'actionnariat dans l'entreprise (comme les plans d'options sur actions ou les plans d'actionnariat) ne sont pas couvertes par cette ordonnance qui devait pourtant coordonner les régimes existants et notamment ceux concernant l'actionnariat des salariés.

1. Les plans d'épargne d'entreprise

L'ordonnance du 21 octobre 1986 fait véritablement des plans d'épargne d'entreprise le système pivot destiné à recueillir et à développer l'épargne salariale dans l'entreprise.

a) Un système d'épargne salariale

Instaurés par une ordonnance datée du 17 août 1967 (comme pour la participation aux résultats), ils ont été rénovés en vue de faciliter le placement des sommes ainsi recueillies en valeurs mobilières et plus particulièrement en actions ou obligations émises par les entreprises employeurs des salariés épargnants.

L'ordonnance de 1986 comporte des dispositions tendant à transformer les P.E.E. en véritables plans d'actionnariat, ambition confirmée par les textes pris pour son application ainsi que par la loi n° 87-416 du 17 juin 1987 sur l'épargne.

Ce système est largement ouvert puisque les textes ne fixent aucune condition particulière sur la nature juridique ou l'activité des entreprises concernées. De même, tous les salariés et les retraités ayant appartenu à l'entreprise peuvent en bénéficier sauf rares exceptions (exigence d'ancienneté minimum). Les PEE peuvent être mis en place par le chef d'entreprise ou par accord (harmonisation avec les modes de conclusion des accords d'intéressement ou de participation). Aucune déclaration n'est prévue.

Les P.E.E. peuvent bénéficier de plusieurs sources possibles et cumulables d'alimentation, comme le montre clairement ce schéma réalisé par l'Institut technique des salaires et annexé au présent rapport.

Les P.E.E. peuvent donc être alimentés par :

- les sommes versées au titre de l'intéressement, sur décision individuelle du salarié,

- les sommes attribuées au titre de la participation soit par l'accord de participation soit par décision individuelle du salarié,

- les versements volontaires du salarié qui ne peuvent excéder, chaque année, un quart de sa rémunération annuelle,

- les versements complémentaires de l'entreprise appelés abondements. Ceux-ci peuvent atteindre 10.000 F par an et par salarié sans jamais pouvoir excéder le triple de la contribution du

salarié. Ces sommes peuvent être majorées dans la limite de 50 % à concurrence du montant effectivement consacré par le salarié à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissements émis par l'entreprise.

Les droits constitués au profit des salariés sont indisponibles au minimum cinq ans (sauf événements exceptionnels identiques aux cas de débloqués anticipés existant dans le régime de la participation aux résultats).

La gestion des sommes recueillies par les plans peut être effectuée sous une forme individuelle (comptes individuels) ou collective ; en dehors des titres émis par l'entreprise et par des SICAV, le plan peut prévoir la création de fonds communs de placement. Les fonds peuvent également être consacrés à l'acquisition d'actions émises par les sociétés réservées aux salariés en vue de la reprise de leur entreprise.

b) Le "coup de fouet" donné par l'ordonnance de 1986

Les avantages financiers ont été depuis 1986 améliorés. Actuellement, les versements complémentaires (abondements) effectués par l'entreprise sont exonérés de l'impôt sur les bénéfices (I.R.P.P. ou impôt sur les sociétés) et des taxes et cotisations de sécurité sociale.

Ils ne donnent toutefois pas lieu à constitution d'une "provision pour investissements".

Pour les salariés, les versements dont ils bénéficient de la part des entreprises (1) sont exonérés de l'impôt sur le revenu et de cotisations sociales. Les revenus du placement réinvestis dans le fonds sont exonérés de l'impôt sur le revenu.

Les "passerelles" établies avec l'intéressement et la participation aux résultats par l'ordonnance de 1986 (ces sommes

(1) Les versements volontaires ne bénéficient d'aucune exonération

versées à ce titre peuvent être placées dans un PEE) ont ainsi considérablement augmenté l'intérêt de ces plans.

2. Les autres régimes incitatifs en faveur de l'actionnariat des salariés

A partir des années 70 on a assisté à une relance de l'actionnariat des salariés à l'initiative du Gouvernement. Elle s'est d'abord portée sur le secteur public pour gagner ensuite le secteur privé. Il faut noter que le Parlement s'est saisi également de ce problème et a proposé de nouveaux dispositifs comme les sociétés d'actionnariat salarié (1).

a) Dans le secteur public

Cela s'est essentiellement traduit par des distributions gratuites d'actions. On rappellera pour mémoire les principaux dispositifs :

. La loi n° 70-11 du 2 janvier 1970 a mis en place un système d'actionnariat à la Régie nationale des Usines Renault. Elle a substitué au fonds de dotation, un capital de même montant divisé en actions d'une valeur nominale de 100 F. Les actions firent l'objet d'une distribution selon un système de points tenant compte de l'ancienneté et des responsabilités assumées.

. La loi n° 73-8 du 4 janvier 1973 relative à la mise en oeuvre de l'actionnariat du personnel dans les banques nationales et les entreprises nationales d'assurance a autorisé ces sociétés à céder des actions à leur personnel dans la limite de 25 % de leur capital selon des mécanismes comparables à ceux utilisés pour la Régie.

. La loi n° 73-9 du 4 janvier 1973 a institué l'actionnariat du personnel pour deux sociétés : la SNIAS (société nationale industrielle aérospatiale) et la SNECMA (société nationale d'étude et

(1) Cf. Rapport Sénat n° 247 (1979-1980).

de construction de moteurs d'aviation). Elle a réparti le capital entre l'Etat et des actionnaires privés.

. La loi de privatisation du 6 août 1986 contrairement aux textes précédents a accordé aux salariés un droit prioritaire d'acquisition portant sur 10 % des actions cédées par l'Etat : le droit de chaque salarié étant limité à cinq fois le plafond annuel des cotisations de sécurité sociale. Les salariés ont pu également bénéficier de rabais sur les valeurs des actions, des délais de paiements et des attributions gratuites pour les encourager à conserver leurs titres. Ce texte défendu par le ministre Edouard Balladur était dans le droit fil de la participation.

Ces textes ont connu une application limitée même s'il convient de ne pas la sous-estimer. (par exemple, 82 % du personnel de la Régie détenait des actions au 15 mars 1989)

b) Dans le secteur privé

De nombreux dispositifs existent et connaissent un certain succès. Parmi les principaux, on peut citer :

. Les plans d'options sur actions institués par la loi n°70-1322 du 31 décembre 1970 relative au développement de l'initiative économique. Ils reposent sur le principe suivant : une société peut décider d'offrir à ses salariés la possibilité d'acquérir -sur une période qu'elle détermine- ses actions à un prix fixé et constant sur toute la période. Les salariés bénéficiaires acquièrent les actions en levant des options qui leur sont consenties individuellement lorsqu'ils constatent que la valeur de l'action est supérieure au prix de l'offre. L'intérêt de ce mécanisme repose sur l'existence d'un véritable gain en capital et sur des avantages fiscaux importants.

En raison d'un certain nombre d'obstacles juridiques et fiscaux la loi de 1970 n'a pas connu tout de suite le développement espéré par ses initiateurs.

Le problème le plus important était d'ordre fiscal puisque le gain en capital constaté lors de la levée de l'option était taxable dans tous les cas si le délai de conservation des titres fixé à cinq ans

n'était pas respecté, même si la vente faisait apparaître une moins-value.

La loi du 9 juillet 1984 sur le développement de l'initiative économique a permis de supprimer ces obstacles. Néanmoins il est apparu très rapidement nécessaire d'assouplir encore le dispositif.

C'est ainsi que la loi de 11 juillet 1985, portant diverses dispositions d'ordre économique et financier, a permis aux mandataires sociaux salariés de figurer parmi les bénéficiaires des plans.

La loi du 14 décembre 1985 sur les valeurs mobilières a permis aux sociétés d'offrir des plans d'options portant sur des certificats d'investissement.

Enfin, dans le cadre de la loi du 17 juin 1987 sur l'épargne le Gouvernement a voulu assouplir davantage encore le dispositif relatif aux options afin d'en faire un système très incitatif destiné à aider les entreprises et leurs salariés à mettre en oeuvre une véritable politique d'acticnnariat.

Les modifications sont les suivantes :

- l'extension des bénéfices des plans d'options à tous les mandataires sociaux, personnes physiques ;
- la possibilité de consentir un rabais sur le prix de l'offre des actions cotées porté de 10 à 20 % ;
- la suppression des plafonds individuels d'attribution des options ;
- la possibilité pour les sociétés non cotées de racheter leurs propres actions ;
- la libre fixation de la durée des plans par l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires ;

- divers aménagements relatifs à la fiscalité (portant sur la suppression de la taxe sur les salaires et le fonctionnement du quotient).

Ces différentes réformes ont pour effet de faire du mécanisme des plans d'options l'un des plus libéraux qui soit au monde.

De plus, les entreprises peuvent trouver dans les plans d'options le moyen d'apporter un complément de rémunération à leur personnel en échappant aux charges fiscales et sociales.

. La souscription ou l'acquisition d'actions de sociétés instituées par la loi n° 1196 du 27 décembre 1973 a permis aux entreprises de réserver des augmentations de capital à leurs salariés ou encore de proposer à ces derniers l'achat en bourse de leurs propres actions dans des conditions financières et fiscales exceptionnelles. Les titres sont obligatoirement nominatifs et restent, sauf exception, incessibles pendant cinq ans.

Ce texte dont l'application s'est avérée assez vite difficile en raison de ses imperfections a été modifié à diverses reprises. La loi du 14 décembre 1985 notamment a élargi sa portée en alignant son régime sur celui des plans d'options sur actions.

. La distribution gratuite d'actions conçue comme une mesure exceptionnelle permettant l'accession des salariés au capital de leur entreprise a fait l'objet d'une loi du 24 octobre 1980 qui a juste incité les sociétés à distribuer gratuitement des actions à leur personnel à hauteur de 3 % de leur capital.

Il s'agit d'un système unique et facultatif. Unique car la distribution est organisée dans des conditions qui ne se renouvelleront pas. Facultatif car elle laisse aux propriétaires des entreprises la liberté d'y recourir.

Les entreprises qui ont décidé d'y procéder se sont vu attribuer une créance sur l'Etat égale à 65 % de la valeur de négociation des actions ou de leur valeur nominale, si ce dernier montant est plus élevé. Cette créance qui porte intérêt est payable en dix annuités constantes.

Bien qu'accompagnée d'avantages fiscaux, cette loi fut peu appliquée puis pratiquement abandonnée .

. **Les fonds salariaux** instaurés par une loi du **29 décembre 1983** : ils sont censés permettre aux salariés d'affecter une partie de leurs revenus à un fonds finançant des investissements productifs ou des opérations tendant à la réduction du temps de travail et à la création d'emplois. Rendus indisponibles pendant cinq ans et rémunérés par le versement d'un intérêt, ces versements ouvraient droit aux salariés à un crédit d'impôt de 25 % dans la limite d'un plafond (5.000 F par an et par foyer).

Ce dispositif a été supprimé par l'ordonnance du 21 octobre 1986 qui a privilégié les P.E.E.. Mais les fonds salariaux qui existaient déjà à cette date continuent à fonctionner.

*

* *

Il est donc excessif d'affirmer que la participation financière n'a fait l'objet d'aucune disposition législative et seulement d'ordonnances.

II. LES RESULTATS DE LA PARTICIPATION FINANCIERE : UN SUCCES INCONTESTABLE

L'hétérogénéité des informations disponibles ne permet pas de dresser un bilan général de l'application de tous les mécanismes entrant dans le champ de la participation financière.

On n'insistera pas, par exemple, sur la situation actuelle de l'actionnariat : d'une part, cet aspect de l'ordonnance de 1986 ne

fait pas l'objet de dispositions spécifiques dans le projet de loi soumis au Sénat, et d'autre part, il n'était pas possible, compte tenu de la diversité des régimes et du caractère partiel des données disponibles (ministère du travail, ministère de l'économie et des finances, commission des opérations de bourse, résultats d'enquêtes ponctuelles, etc...) d'en dresser un bilan complet (1).

En revanche, en matière d'intéressement et de participation, les données communiquées par le ministère du travail et présentées soit dans le cadre du *Bilan annuel de la négociation collective*, soit dans les dossiers statistiques du travail et de l'emploi, permettent d'avoir une vue d'ensemble sur la situation de ces régimes et leur évolution.

Ces documents font apparaître des résultats très satisfaisants et en matière d'intéressement un rythme de croissance exceptionnel depuis 1986.

A. L'ESSOR CONSIDÉRABLE DE L'INTÉRESSEMENT

Lors de son audition devant votre commission des Affaires sociales, le Ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a qualifié l'essor de l'intéressement de "*spectaculaire*" en citant les chiffres définitifs pour 1988 et ceux encore provisoires de 1989, essor dont il s'est d'ailleurs félicité.

En effet, notre pays connaît depuis quelques années un développement sans précédent de l'intéressement tant sur le plan quantitatif que sur le plan financier.

(1) Le dossier statistique du ministère du travail consacré à la participation de janvier 1990 ne comporte, par exemple, qu'un tableau relatif à l'application de la loi n° 80-834 en faveur de l'actionnariat des salariés des entreprises industrielles et commerciales.

1. La situation des accords

a) *Le nombre d'accords : une croissance quasi exponentielle*

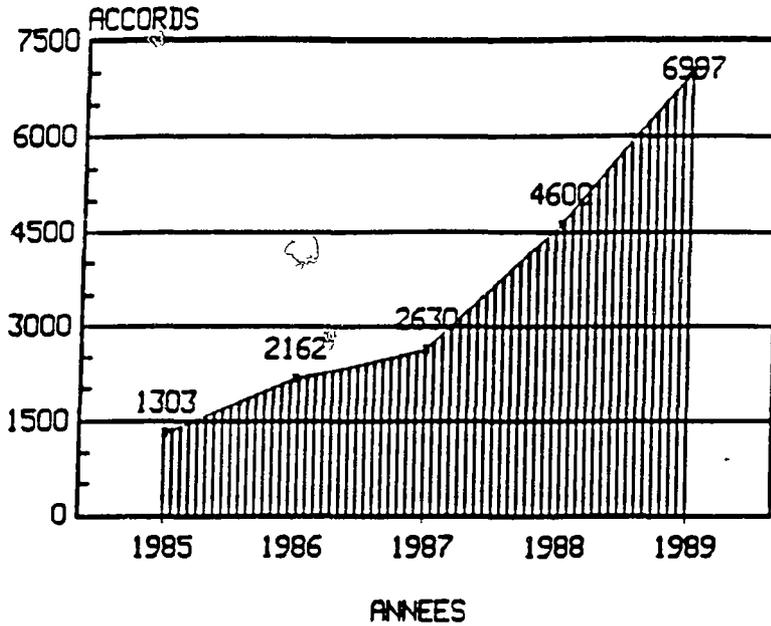
En cinq ans le nombre d'accords a pratiquement été multiplié par 5.

Selon les derniers chiffres du ministère du travail, environ 7 000 accords d'intéressement étaient en vigueur au 31 décembre 1989 (1) et couvraient près de 14 millions de salariés. Or, en 1985, on comptabilisait seulement 1 300 accords et 400 000 salariés concernés.

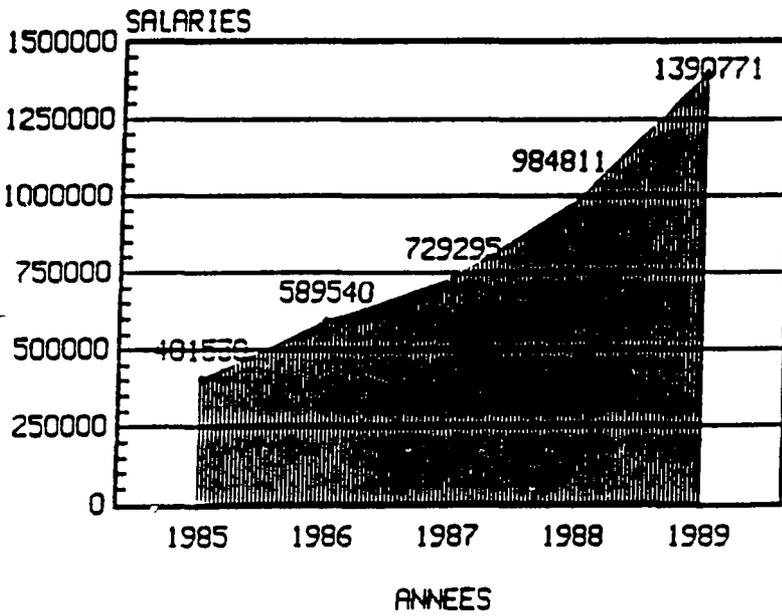
Les deux tableaux ci-dessous montrent parfaitement la croissance quasi exponentielle qu'ont connue ces contrats entre 1985 et 1990 avec même une accélération à partir de 1987.

(1) Ces chiffres sont encore provisoires.

NOMBRE D'ACCORDS EN VIGUEUR



NOMBRE DE SALARIES CONCERNES



Cette impression de croissance soutenue est confirmée par les résultats provisoires pour 1989 qui montrent que :

. plus de 2 300 nouveaux accords ont été conclus soit beaucoup plus qu'en 1988 sur la même période ;

. 80 % des nouveaux contrats ont été signés dans des entreprises employant moins de 100 salariés ;

. quelle que soit l'année de conclusion, la proposition des premiers accords par rapport aux renouvellements d'accords antérieurs se situe à environ 85 %.

b) Les entreprises concernées : l'engouement des PME

. La répartition des accords d'intéressement en vigueur fin 1989 par secteur d'activité économique (voir annexe) est la suivante :

Nombre d'accords en vigueur par secteur d'activité

I	66	(0,97 %)	III	761	(11,20 %)	V	200	(2,90 %)	VII	1971	(29,00 %)
II	1243	(18,29 %)	IV	122	(1,79 %)	VI	795	(11,69 %)	VIII	1639	(24,11 %)

Cette répartition est restée inchangée depuis 1987. On constate que plus de la moitié des accords d'intéressement sont conclus dans des entreprises relevant des groupes VII et VIII (commerces et services).

. En ce qui concerne la répartition selon la taille des entreprises, on obtient la ventilation suivante :

Répartition par taille d'entreprise

Taille de l'entreprise	Nombre d'accords en vigueur		Nombre de salariés concernés	
	NB	%	NB	%
1 à 9	1 601	23,5	8 746	0,6
10 à 49	2 633	38,7	66 192	4,8
50 à 99	1 023	15,0	73 328	5,3
100 à 199	602	8,9	84 753	6,1
200 à 499	496	7,3	150 954	10,9
500 à 1 999	343	5,0	327 887	23,6
2 000 et plus	104	1,5	678 911	48,8
Total	6 802	100,0	1 390 771	100,0

Ce tableau fait apparaître notamment que si les entreprises de moins de cinquante salariés représentent près des deux-tiers des accords, le nombre de salariés concernés est de moins de 6 % par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de l'intéressement. Par contre, les entreprises de 2 000 salariés et plus qui ne représentent que 1,5 % des accords emploient près de la moitié des effectifs salariés concernés par l'intéressement.

2. Des résultats financiers

a) Les primes individuelles en progression rapide

Le montant moyen des primes d'intéressement est passé de 3 740 F en 1986 à 4 440 F en 1988 et à 4 930 F en 1989.

Pour 1989, le ministère du travail et de l'emploi estime cependant qu'environ 8 % des salariés concernés par des accords n'ont pas reçu d'intéressement.

En se limitant aux seules entreprises ayant versé de l'intéressement, les montants moyens par salarié s'élèvent à 4 650 F en 1988 et à 5 370 F en 1989.

Le tableau ci-dessous précise l'importance de l'intéressement individuel selon la taille de l'entreprise :

Intéressement individuel moyen

Taille	1988		1989	
	Ensemble des entreprises	Entreprises qui ont distribué	Ensemble des entreprises	Entreprises qui ont distribué
moins de 10 salariés	10 290	11 840	10 230	12 230
10 à 49	6 400	7 150	6 220	7 120
50 à 99	5 500	5 890	5 220	6 040
100 à 199	3 870	4 240	4 110	4 720
200 à 499	5 110	5 270	5 200	5 730
500 à 1999	4 620	4 820	5 150	5 560
2000 ou plus	3 900	4 040	4 640	4 970
Ensemble	4 440	4 650	4 930	5 370

Si on constate une grande variation du montant des primes selon la taille de l'entreprise, celle-ci est surtout remarquable pour les entreprises de moins de dix salariés.

. En ce qui concerne les primes d'intéressement par catégorie de salariés, il ressort que celles-ci suivent la hiérarchisation catégorielle mais les accentuent nettement en faveur des cadres.

**L'intéressement par catégorie de salariés
(entreprises ayant distribué)**

Catégorie	Montant moyen (en francs)		Répartition des effectifs intéressés (en %)	
	1988	1989	1988	1989
Ouvriers	4 230	4 600	38,1	41,8
Employés	3 840	4 650	23,6	21,3
Agents de maîtrise	3 960	4 800	24,8	24,5
Cadres	8 500	10 300	13,5	12,4
Ensemble	4 650	5 370	100,0	100,0

b) Un montant global non négligeable

Par rapport à la masse salariale, les primes d'intéressement représentent un pourcentage d'environ 4 % soit environ 7 milliards de francs.

L'intéressement est d'autant plus important que l'entreprise est petite. L'intéressement représente près de 9 % de la masse salariale dans les entreprises de moins de dix salariés.

Ces chiffres restent certes inférieurs au plafond global de 20 % au-delà duquel le bénéfice des exonérations fiscales et sociales est supprimé. Mais le tableau suivant révèle un pourcentage non négligeable d'entreprises au-dessus de 8 % (plafond global "de droit commun" envisagé dans le projet de loi) et même au-delà de 12 %.

Importance de l'intéressement à la masse salariale (Tranche)	Répartition des entreprises		Répartition des salariés		Répartition des masses	
	1988	1989	1988	1989	1988	1989
moins de 5 %	53,2	52,9	75,8	70,6	43,8	41,3
de 5 % à moins de 8 %	21,4	22,0	12,3	16,9	21,9	25,6
de 8 % à moins de 10 %	8,9	8,0	6,7	5,6	14,4	10,6
de 10 % à moins de 12 %	4,6	5,6	2,1	3,4	6,9	9,4
de 12 % à moins de 15 %	5,0	4,3	1,2	1,2	3,9	3,5
de 15 % à moins de 20 %	5,4	6,0	1,1	2,1	5,5	8,9
20 % ou plus	1,5	1,2	0,8	0,2	3,6	0,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

3. L'affectation aux PEE

a) Des lacunes statiques

Selon les chiffres du ministère du travail, un quart des entreprises qui versent des primes d'intéressement l'affectent à un plan d'épargne d'entreprise, soit 26 % en 1989. Le montant moyen par salarié versé sur un PEE est de 1 120 Francs en 1989, ce qui représente 20 % de l'intéressement global versé par les entreprises.

On estime toutefois ces chiffres sous-évalués ; en effet, la moitié des accords conclus en 1989 prévoit la possibilité pour les salariés d'affecter individuellement tout ou partie de leur intéressement en PEE.

Les enquêtes portent sur le montant total de l'intéressement affecté au PEE et peuvent omettre les entreprises qui n'ont pas été en mesure de calculer le montant demandé.

b) Le "plébiscite" des petites entreprises

La part de la masse d'intéressement affectée à un PEE est inversement proportionnelle à la taille de l'entreprise comme le montre clairement le tableau ci-dessous :

Tableau V

L'intéressement et les plans d'épargne d'entreprise (P.E.E.) par taille d'entreprise

Taille	Pourcentage des entreprises où l'intéressement est versé sur un PEE		Montant moyen d'intéressement versé par salarié dans ces entreprises		Montant moyen versé sur un PEE		Part de la masse d'intéressement affectée à un PEE (en %)	
	1988	1989	1988	1989	1988	1989	1988	1989
moins de 10 salariés	27,3	29,4	17 110	16 930	12 250	11 920	71,6	70,4
10 à 49	18,9	21,6	10 720	10 100	5 200	4 820	48,5	47,7
50 à 99	19,0	20,4	8 280	8 300	3 120	2 680	37,7	32,3
100 à 199	24,6	27,9	5 380	5 590	1 570	1 420	29,2	25,4
200 à 499	29,2	31,3	5 700	5 930	1 310	1 370	23,0	23,1
500 à 1999	37,2	39,1	4 940	5 800	840	870	17,0	15,0
2000 ou plus	55,8	54,5	3 940	5 340	690	950	17,5	17,8
Ensemble	23,7	25,8	4 520	5 630	930	1 120	20,6	19,9

B. LE POIDS DE LA PARTICIPATION DES SALARIES AUX RESULTATS

Contrairement à l'intéressement, la participation des salariés aux résultats se caractérise par une grande stabilité. Elle semble avoir pris "sa vitesse de croisière". Elle est bien implantée dans les entreprises obligatoirement assujetties et a réussi à séduire d'autres entreprises qui l'ont volontairement adoptée. Ceci ne doit pas conduire à sous-estimer le fait que la participation aux résultats représente aujourd'hui un acquis considérable tant en nombre d'entreprises et de salariés qu'en flux financiers.

1. La situation des accords

Cette situation est remarquablement stable depuis quinze ans.

a) Une grande stabilité

Ces derniers démontrent que la participation a actuellement une place très importante dans le paysage économique et social français.

Le nombre d'accords a connu une montée en puissance rapide pour se stabiliser à partir du milieu des années soixante-dix, autour de 10 000.

En 1988 (1) environ 11 800 entreprises étaient assujetties à ce régime dont 4 200 entreprises de moins de 101 salariés, c'est-à-dire assujetties volontairement, soit près d'un tiers.

Le nombre de salariés concernés était à cette date d'environ 4,5 millions. Depuis 1980 cependant, ce chiffre n'avait cessé

(1) derniers chiffres disponibles

de décroître, passant de près de 5 millions à 4,4 millions en 1987. Il a recommencé d'augmenter en 1988.

En 1988 on distinguait trois catégories d'accords :

- les accords de droit commun qui appliquent une formule de participation conforme à celle qui est prévue par les textes légaux (soit 69,54 %)

- les accords dérogatoires qui ont choisi une formule différente de celle des textes mais au moins, sinon plus avantageuse (soit 29,83 %)

- les régimes dits d'autorité qui sont mis en place dans les entreprises obligatoirement assujetties mais où aucun accord n'a été conclu (soit 0,63 %).

b) L'incidence favorable de l'ordonnance du 21 octobre 1986

Le bilan statistique de 1988 fait apparaître notamment :

- que 914 accords appliquant les nouvelles dispositions ont été enregistrés. On peut noter que près de 40 % de ceux-ci sont des accords dérogatoires. Il semble en effet que l'allègement des procédures administratives a favorisé les négociations et la conclusion de tels accords ;

- le mode de ratification à la majorité des deux-tiers a été appliqué dans près du quart de ces accords notamment dans les entreprises volontairement assujetties de moins de 50 salariés (surtout dans les SCOF) ;

- environ 12 % des entreprises assujetties ont appliqué simultanément un accord de participation et un accord d'intéressement. Un quart d'entre elles sont des entreprises comptant moins de 100 salariés alors que plus de la moitié ont un effectif de 101 à 500 salariés.

2. Les résultats financiers

a) Des sommes considérables

Les principaux résultats financiers de la participation de l'exercice ouvert en 1986 (1) sont les suivants :

Montant de la Réserve	9 627 millions de francs
Nombre de bénéficiaires	2 729 313
Montant moyen national de la Réserve par bénéficiaires	3 527 F
Pourcentage moyen de la RSP par rapport au bénéfice	14,49 %
Pourcentage moyen des bénéfices par rapport aux capitaux	15,34 %
Pourcentage moyen des salaires versés par rapport à la valeur ajoutée	35,79 %
Pourcentage moyen de la RSP par rapport aux salaires pris en compte pour la répartition	3,40 %

b) Une évolution satisfaisante

Cinq points méritent d'être relevés :

- En ce qui concerne la réserve globale la progression s'est accélérée de façon très importante depuis 1984 (+ 3,2 milliards). Cette RSP augmente dans tous les groupes d'activités (voir classification en annexe), sauf dans le groupe (groupe agriculture, énergie) où elle diminue fortement (- 50 % en trois ans).

- La plus grande partie de la réserve continue à être affectée en comptes courants et obligations, soit environ la moitié du montant global. On constate néanmoins une progression non négligeable des placements extérieurs à l'entreprise (fonds communs).

- La proportion de bénéficiaires rapportée au nombre de salariés employés par des entreprises appliquant un accord de participation (2) a continué de progresser en 1986 après les deux ruptures de 1974 et 1979. Elle se situait à 60 % en 1986.

(1) derniers chiffres disponibles

(2) tous les bénéficiaires concernés par un accord de participation ne sont pas forcément des bénéficiaires. En effet, les entreprises ne dégagent pas toutes un bénéfice suffisant à la constitution d'une RSP, quand elles n'ont pas un résultat déficitaire.

- La part individuelle a fortement augmenté en 1986 puisqu'en 1985, elle ne représentait que 2 900 Francs (3 527 Francs en 1986). Il faut noter que près de 500 accords ont dégagé une part individuelle égale ou supérieure à 10 000 Francs pour 180 000 salariés.

- Toutefois, le pourcentage moyen de RSP globale par rapport à la masse salariale retenue pour la répartition a été de 3,40 %. C'est le plus fort pourcentage jamais enregistré depuis 1968.

*

* *

Au terme de cette première partie consacrée au bilan de la participation financière en France, on peut formuler plusieurs remarques afin d'éclairer le débat sur l'opportunité d'apporter des changements au dispositif qui a conduit à des résultats aussi remarquables qu'inespérés, compte tenu du contexte social initial :

1. Il est indéniable que le nouveau régime instauré par l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 a provoqué un véritable réveil d'intéressement dans notre pays et a contribué au formidable succès de cette formule que nous avons analysé précédemment.

Ce lien est si évident que le *Bilan 1988 de la négociation collective* le considère comme l'une des causes essentielles de cette expansion. L'intéressement a non seulement tiré profit de ce nouveau cadre allégé et assoupli mais également de la publicité donnée à cette réforme qui a sensibilisé les partenaires sociaux et incité les chefs d'entreprise à en tenir compte dans le cadre de leurs politiques de rémunération. Ce facteur juridique s'est ajouté aux effets d'une conjoncture économique plus dynamique mais encore fragile qui a conduit les entreprises à adopter ce moyen de faire participer les salariés à la reprise sans hypothéquer l'avenir en ce qui concerne leurs charges salariales.

L'effet amplificateur des facteurs économiques favorables ne devrait pas conduire prématurément à remettre en cause un dispositif qui a rendu l'intéressement "accessible" à un plus grand nombre d'entreprises.

2. Ce développement de l'intéressement a surtout affecté les petites entreprises. 75 % des accords conclus en 1988 l'ont été dans des entreprises de moins de 100 salariés et 60 % dans des entreprises de moins de 50 salariés. On estime que ce phénomène sera encore plus marqué en 1989 puisque les derniers résultats font apparaître des taux respectifs de 80 et 65 %.

Il paraît évident que l'intéressement a contribué, par là même, à améliorer, voire introduire l'esprit contractuel dans ces entreprises, compte tenu de son caractère négocié. On peut relever avec intérêt dans ces petites entreprises l'importance du mode de conclusion par ratification du personnel (ratification aux 2/3). En effet, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le mode quasi-exclusif de conclusion est la ratification. En 1988, celle-ci représentait 88 % des entreprises de moins de dix salariés et 80 % des entreprises de 10 à 49 salariés. Elle atteindrait cette année respectivement 92 et 83 % de ces accords.

3. Le fait que le nombre de petites entreprises soit élevé dans le bilan de l'intéressement doit être pondéré par le nombre de salariés concernés qui, lui, est relativement faible. En effet, en 1989, on constate que 94,6 % de ces derniers sont employés dans des entreprises de plus de 50 salariés, c'est-à-dire des entreprises dotées d'au minimum un comité d'entreprise. De plus, 99 % des salariés concernés travaillent dans des établissements assujettis à l'obligation de procéder à l'élection de représentants du personnel (délégués ou membres du comité d'entreprise).

Il convient de noter également que toutes les entreprises dotées d'une ou plusieurs sections syndicales sont tenues d'ouvrir chaque année des négociations, notamment en matière salariale (Art. L. 132-27 du code du travail). Or, chaque syndicat représentatif peut constituer une section syndicale dans toute entreprise, quels qu'en soient l'effectif, la forme juridique ou la nature de l'activité.

Autrement dit, dans l'immense majorité des cas, les salariés concernés par l'intéressement ne sont pas "seuls et démunis" face au chef d'entreprise qui, le cas échéant, leur propose un accord, mais peuvent bénéficier des informations et du contrôle exercé par les organismes légaux de représentation du personnel.

4. La mise en oeuvre des régimes de participation font apparaître des résultats financiers qui sont loin d'être négligeables : 15 milliards au total, dont 7 milliards au seul titre de l'intéressement, selon les chiffres présentés par le ministre lors de son audition devant votre commission des Affaires sociales. Ces sommes sont à mettre à l'actif du bilan de la participation financière et constituent un enjeu essentiel du débat relatif aux exonérations liées à l'intéressement. En tout état de cause, il faut admettre qu'il s'agit d'un acquis pour les salariés.

5. Au-delà de ces aspects financiers, l'analyse fait également apparaître la spécificité de ses systèmes qui ne peuvent en aucun cas être réduits à de simples compléments du dispositif salarial. Leur caractère à la fois négocié, collectif et aléatoire les distingue fondamentalement du système des salaires.

Le rapport du CERC sur *"les Français et leurs revenus : le tournant des années 80"* du troisième trimestre 1989 montre clairement que le blocage des prix et des revenus de 1982 a marqué un tournant dans la politique salariale de ces dix dernières années.

Fondée sur l'idée que la principale cause de l'inflation est la spirale prix-salaires, la politique de rigueur suivie après la sortie du blocage, a consisté à désindexer les salaires par rapport aux prix.

Les partenaires sociaux ont été incités à prendre comme référence dans les négociations salariales, non l'inflation passée mais l'objectif annuel annoncé dans le budget de l'Etat.

Ainsi, alors que les primes d'intéressement connaissent à partir de 1986 une véritable envolée (+ 25 % en quatre ans), la croissance du salaire réel moyen net est restée relativement faible. De plus, l'évolution du taux moyen de cotisations sociales à la charge des salariés a contribué à réduire cette progression (il est passé de 13 à 15,8 %).

	Croissance du salaire réel moyen net (en %)	Croissance du PIB marchand en volume (prix de 1980) (en %)
1982/1981	- 0,7	2,4
1983/1982	+ 0,3	0,5
1984/1983	- 0,6	1,2
1985/1984	+ 0,8	1,9
1986/1985	+ 1,8	2,5
1987/1986	+ 0,0	2,0
1988/1987	+ 0,7	3,9
1988/1981	+ 2,3	15,3

Sources : pour les salaires : INSEE, actualisation des DADS *. Pour le PIB : Comptes de la Nation - 1988.

Les paramètres d'évolution sont donc foncièrement différents. Les deux évolutions ne doivent pas être abusivement comparées. Notamment, l'intéressement ne peut être considéré comme un complément du salaire sans risquer une confusion. Compte tenu des conditions dans lesquelles a fonctionné la négociation salariale depuis 1982, on peut douter très sérieusement qu'en l'absence de l'essor de l'intéressement, l'évolution salariale depuis cette date ait été différente.

L'intéressement est également spécifique parce qu'il a une valeur pédagogique inégalable : il permet aux salariés de mieux appréhender les réalités de l'entreprise et de se sentir impliqués par les enjeux économique et social du pays.

Ce constat conduit donc à s'interroger sur l'opportunité réelle des modifications envisagées par le Gouvernement alors même que le ministre du travail a encore souligné devant les membres de la commission des Affaires sociales le 12 juin dernier les vertus économiques et sociales de ces systèmes.

Selon ses propres termes, la participation contribue au financement de l'investissement et permet aux salariés de se constituer un patrimoine à partir de leur épargne investie. Quant à l'intéressement, il permet sur le plan économique d'adopter de manière non inflationniste les rémunérations aux variations conjoncturelles et sur le plan social, d'associer l'ensemble des salariés à la prospérité économique et à la marche de leur entreprise.

DEUXIEME PARTIE : ANALYSE DU PROJET DE LOI

Le présent projet de loi ne constitue pas, au sens fort, une réforme de l'ordonnance de 1986. En effet, il ne comporte que 7 articles dont l'un consacré à la codification. Il convient cependant d'en examiner attentivement le contenu pour en apprécier la portée réelle et notamment les risques liés à son adoption.

. L'essentiel des dispositions de ce projet de loi est relatif à l'intéressement. L'exposé des motifs en indique la raison : "les mérites de ce système ne doivent pas être compromis par les abus auxquels son application donne lieu dans certains cas".

Or ces pratiques, si elles se généralisaient, auraient des effets préjudiciables à plusieurs points de vue, notamment pour les salariés, comme l'a montré le rapport de Jean Bornard devant le Conseil économique et social. Le Gouvernement propose donc des solutions juridiques afin de moraliser le recours aux mécanismes de l'intéressement.

. Les autres modifications proposées, sans être mineures, sont plus limitées dans leur objet. Elles portent sur la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, la codification d'une partie de l'ordonnance de 1986 et l'obligation d'un rapport annuel du ministre du travail sur l'intéressement et la participation. Elles seront donc examinées ensuite.

I - SON CONTENU : DES AMENAGEMENTS DE L'ORDONNANCE DE 1986 PLUTÔT QU'UNE RÉFORME D'ENSEMBLE.

A. UN CADRE LEGISLATIF RENFORCE POUR L'INTERESSEMENT

Ce nouveau cadre est justifié par la volonté exprimée par le Gouvernement de mettre fin aux pratiques abusives et d'assurer un développement de l'intéressement conforme à sa nature.

1. Une intention louable : lutter contre le développement des pratiques abusives

L'existence de ces abus a été évoquée à de nombreuses reprises par le Ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et notamment lors du Conseil des Ministres du 14 mai dernier où il a confirmé que certains dossiers portés à sa connaissance depuis deux ans, prouvent que l'intéressement peut être parfois "utilisée de façon immodérée ou être dévoyée par des usages contraires à sa vocation."

Ce constat appelle plusieurs remarques.

a) Des faits incontestables

Il paraît incontestable que des "dérapages" aient eu lieu dans l'application des dispositions relatives à l'intéressement.

Toutes les personnalités auditionnées par votre rapporteur, l'ont confirmé. Mais aucune étude d'ensemble ne paraît avoir été effectuée pour apprécier l'ampleur de ce problème, pas même au niveau du ministère du Travail. Les informations disponibles sont celles recueillies soit auprès des directions départementales du

travail et de l'emploi (D.D.T.E.) qui enregistrent les dépôts des accords d'intéressement, soit auprès des URSSAF ou des services fiscaux qui effectuent, sur signalement des DDTE ou à leur propre initiative, pour tirer les conséquences d'éventuelles fraudes (réintégration des primes d'intéressement dans la masse salariale et suppression des exonérations, par exemple).

Ces éléments ne donnent forcément qu'une image imparfaite de l'importance des abus entrant dans le cadre de l'intéressement.

b) ... mais relativement peu nombreux

Malgré tout, il semble que ces cas soient relativement peu nombreux et concernent à titre principal de très petites sociétés notamment parmi les professions libérales.

Certaines enquêtes mises en oeuvre par les URSSAF ont mis en évidence les principales sources d'irrégularités constatées. Même si leurs résultats doivent être maniés avec prudence compte tenu de leur non-exhaustivité, ils font apparaître que la **principale irrégularité correspond à la violation de la règle de non-substitution de l'intéressement à un élément du salaire. Ce chef de redressement représente près de la moitié des irrégularités constatées dans l'application de l'intéressement.**

La seconde source d'abus réside dans les **exonérations des primes d'intéressement allouées aux mandataires sociaux.** En effet pour bénéficier de la participation financière, les dirigeants de société doivent être titulaires, outre leur mandat social, d'un contrat de travail qui les place dans un état de subordination à l'égard de la société, au moins dans un domaine technique particulier et prévoit une rémunération distincte de celle de leur fonction de mandataire. Or, certains d'entre eux, s'ils sont assimilés à des salariés pour l'application des législations de sécurité sociale, n'ont pas la qualité juridique de salarié au sens du droit du travail. Il s'agit en général de gérants de SARL, de président-directeurs et de directeurs généraux de petites sociétés dépourvus formellement d'un contrat de travail.

Cette interprétation stricte a été confirmée par de nombreuses circulaires et réponses à des questions écrites.

Parmi les irrégularités constatées, une part non négligeable a trait à la non-conformité des clauses du contrat d'intéressement aux principes généraux de l'ordonnance de 1986 (caractère collectif, caractère aléatoire, etc...) et aux contrats d'intéressement, qui n'ont fait l'objet d'aucun dépôt auprès de la DDTE.

Ces deux derniers points révèlent souvent une méconnaissance des dispositions de l'ordonnance de 1986 et partant, l'insuffisance de l'information dispensée par les DDTE alors que selon la circulaire ministérielle du 29 janvier 1988, celle-ci figure parmi les missions incombant prioritairement aux services du ministère du travail et de l'emploi.

Il convient donc de distinguer clairement d'une part les violations manifestes des dispositions de l'ordonnance de 1986 comme le non-respect du principe posé par l'article 4 de ce texte qui précise que "les sommes attribuées aux salariés en application de l'accord d'intéressement, n'ont pas le caractère d'élément du salaire", et d'autre part les pratiques abusives contraires aux principes généraux de l'intéressement comme par exemple le non-respect de son caractère collectif. Ces derniers ont surtout été précisés par la circulaire DRT 88/4 du 29 janvier 1988.

Cette différence est importante quant aux moyens à mettre en oeuvre : pour les premiers, il convient de s'interroger sur l'efficacité des contrôles portant sur l'application des dispositions ; pour les seconds, il faut envisager, le cas échéant, de préciser le cadre juridique de l'intéressement afin d'en préserver les caractéristiques.

2. Leurs effets préjudiciables

Les conséquences dommageables de ces pratiques et à titre principal de la substitution de l'intéressement à la politique salariale, ont été notamment évoquées dans le rapport de Jean Bornard au Conseil économique et social.

a) Les cas de substitution de primes d'intéressement aux salaires

Elle présente des risques pour les salariés, les régimes sociaux et la politique salariale.

1°) Les salariés

Pour ces derniers, si ce phénomène prenait une certaine ampleur, il présenterait deux inconvénients majeurs :

- les revenus issus de l'intéressement étant réversibles (en raison du caractère aléatoire des primes liées aux résultats de l'entreprise, eux-mêmes dépendants de facteurs extérieurs aléatoires), si une part importante des revenus du salarié est issue de l'intéressement, les renversements de tendance dans l'entreprise se traduiront par une **baisse brutale de rémunérations**. Cette perte de pouvoir d'achat peut être difficilement ressentie par les salariés.

- ne supportant pas de cotisations sociales, les primes d'intéressement ne sont pas prises en compte pour le calcul des points de retraite.

2°) L'équilibre financier de la sécurité sociale

Pour les régimes de retraite, toute substitution de primes d'intéressement au salaires implique un déficit de ressources de cotisations sociales. Point est besoin d'insister sur son impact éventuel sur l'équilibre financier des régimes de sécurité sociale. Le dernier rapport sur les comptes de la sécurité sociale prévoit pour l'année 1990 un déficit de 20 milliards de francs pour la seule branche

vieillesse et le déficit global attendu avoisine les 3 à 5 milliards de francs.

3°) La politique salariale

Pour les négociations salariales, enfin, le risque est celui d'une sorte de "dévitalisation" ou "perte de substance" au profit des négociations portant sur l'intéressement des salariés. Certains responsables syndicaux dénoncent en effet la faiblesse des propositions d'augmentation de salaires, malgré la reprise économique constatée depuis trois ans et qui contraste avec l'évolution des primes d'intéressement. Ce constat est d'ailleurs partagé par le CERC qui relève dans son rapport sur les revenus des français publiée en 1989 que la "reprise de la croissance n'a pas entraînée d'accélération salariale".

En effet, l'intéressement individuel moyen distribué entre 1986 et 1988 est passé de 3 739 F à 4 662 F soit une augmentation d'environ 25 %. Pendant cette période, la croissance des salaires bruts a été environ de 3 % (1)

b) Les autres pratiques

Elles concernent essentiellement le non-respect des principes fondamentaux de l'intéressement. Elles ont été évoquées également par certaines personnes auditionnées par votre rapporteur.

1°) Une concentration catégorielle excessive

On constate quelquefois une forte concentration des primes d'intéressement sur certaines catégories de salariés. Cette déformation serait liée d'une part aux critères de calcul (sur proportionnalité par rapport au salaire) et d'autre part aux clauses (2) de répartition prévues dans certains contrats aboutissant à

(1) Chiffres de l'INSEE cités par le rapport n° 94 du CERC "Les Français et leurs revenus : le tournant des années 1980"

(2) Certains contrats peuvent prévoir par exemple que 90 % de la masse d'intéressement reviendront au personnel d'encadrement.

concentrer très fortement l'intéressement sur une ou plusieurs catégories de personnels (notamment le personnel d'encadrement), voire sur une ou plusieurs personnes physiques et à ne laisser qu'une part modique aux autres salariés. Il semble que ces pratiques se rencontrent plus fréquemment dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux et où le personnel d'encadrement est sur-représenté.

Cette impression est confortée par les statistiques relatives au rapport des montants d'intéressement par catégories de salariés publiées dans le bilan annuel de la négociation collective.

Rapport des montants d'intéressement par catégorie de salariés

	1986	1987	1988
<i>Cadres</i> Ouvriers	1,90	2,40	2,32
<i>Cadres</i> Employés	1,94	2,34	2,25
<i>Cadres</i> Techniciens	1,68	1,93	1,72
<i>Techniciens</i> Ouvriers	1,13	1,24	1,35
<i>Techniciens</i> Employés	1,16	1,21	1,30
<i>Employés</i> Ouvriers	0,98	1,02	1,04

On observe, en effet, des disparités non négligeables entre les catégories. Entre 1986 et 1988 le rapport cadres/ouvriers est passé de 1,9 à 2,32 alors que le rapport techniciens/ouvriers, a seulement augmenté de 1,16 à 1,30 et le rapport employés/ouvriers de 0,98 à 1,04.

2°) L'individualisation insidieuse des primes

Une des caractéristiques fondamentales de l'intéressement est sa dimension collective.

De même, ce principe s'oppose à l'utilisation de critères de performances individuelles pour le calcul de la répartition des droits.

Dans certains cas, ce caractère collectif serait remis en cause par les critères retenus pour le partage des résultats de l'intéressement par le biais, par exemple, de la prise en compte de la durée de présence d'un salarié dans l'entreprise. L'utilisation abusive de ce critère permet par exemple de distribuer l'équivalent de primes d'assiduité personnalisées.

Le 11 juillet 1988, le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, a affirmé devant la commission nationale de la négociation collective que l'on pouvait observer avec inquiétude le développement de pratiques illicites transformant l'intéressement en une sanction de l'absentéisme.

Le Bilan 1988 de la négociation collective mentionne l'existence d'accords retenant comme critères de répartition des éléments subjectifs comme le niveau de notation ou des performances individuelles. Mais les statistiques ne comportent pas une évaluation précise de ce type de contrats car elles incluent les accords retenant une répartition entièrement égalitaire.

Le bilan provisoire pour 1989 confirme ces informations tout en ajoutant que ce type de critères semble moins souvent retenu.

3°) *Le caractère insuffisamment aléatoire des primes*

La masse d'intéressement distribuée doit, par principe, être calculée à partir d'éléments objectifs liés à la situation économique de l'entreprise (résultats, productivité...) variant en fonction des aléas de son activité, contrairement à la masse salariale.

Certains indices tendent à montrer que ce principe n'est pas uniformément respecté. L'essentiel des accords conclus pour trois ans serait signé à la fin du premier exercice pris en compte alors qu'on estime qu'au-delà des six premiers mois de l'exercice les résultats de l'entreprise sont déjà prévisibles. Pour la première année d'application de l'accord au moins, les primes d'intéressement n'ont donc pas un caractère aléatoire. Certaines entreprises en profiteraient pour verser un treizième mois exonéré de charges sociales à leurs salariés en toute légalité.

Pour 1989, les chiffres communiqués par le ministère du travail et présentés dans le tableau ci-dessous font apparaître que sur l'ensemble des accords mis en application au cours de la période 1987-1989, plus de 32 % ont été conclus aux mois de novembre et décembre (dont près de 23 % au mois de décembre).

Plus de la moitié des accords est ainsi conclu pendant le second semestre de l'année.

	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Total
1987	444	432	1.004	410	358	758	414	134	560	475	701	1.689	7.379
1989	6,0 %	5,9 %	13,6 %	5,6 %	4,9 %	10,3 %	5,6 %	1,8 %	7,6 %	6,4 %	9,5 %	22,9 %	

3. Les remèdes envisagés

On distingue trois séries de mesures dans le présent projet de loi visant directement l'intéressement.

a) le double plafonnement

Pour limiter les pratiques de substitution, le projet abaisse le plafond global maximum du montant des primes par rapport aux salaires, actuellement fixé à 20 % et institue un régime de plafonnement différencié selon que les entreprises appliquent ou non un accord de salaires datant de moins de trois ans. Il peut s'agir d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche. Les premières pourront distribuer jusqu'à 12 % d'intéressement avec exonération de charges sociales alors que les autres entreprises ne pourront pas dépasser 8 %.

Cette disposition reprend, d'une certaine façon (1), l'idée émise dans le rapport de Jean Bornard au Conseil économique et social.

Ce rapport rappelait que la législation antérieure à l'ordonnance du 21 octobre 1986 imposait aux entreprises mettant en place un système d'intéressement, d'avoir signé un accord de salaires datant de moins de deux ans, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de la branche. De plus, les services chargés de l'homologation devaient s'assurer conformément aux instructions d'une circulaire du 5 mai 1975 que l'accord de salaires était réellement appliqué et "que le niveau des salaires était au moins comparable aux salaires habituellement pratiqués dans la profession."

Le rapport Bornard réclamait donc le rétablissement de l'obligation du préalable d'un accord de salaires signé depuis moins de trois ans ou la garantie de l'application dans l'entreprise

(1). Le rapport Bornard ne proposait pas d'abaissement du plafond global ni un plafonnement différencié.

d'un accord de salaires conclu dans le cadre d'une convention collective.

b) Diverses limites techniques

Pour préserver le caractère collectif de l'intéressement, le projet limite les critères de répartition possible : la répartition peut être uniforme ou proportionnelle ; en cas de répartition proportionnelle, celle-ci peut être liée au salaire ou à la durée de présence dans l'exercice ou bien combiner les deux.

Il plafonne également le montant de l'intéressement individuel (c'est-à-dire les primes qui pourront être attribuées à un même salarié) à 15 % de son salaire brut annuel.

Il subordonne enfin à l'existence d'un accord de salaires dans l'entreprise la possibilité d'adapter les modalités de calcul et les critères de répartition selon les catégories de salariés. Cette restriction part du principe que les abus sont généralement constatés dans les petites entreprises dépourvues de représentants du personnel et donc d'un contrôle réel du contenu des accords.

Pour réaffirmer le caractère aléatoire de l'intéressement, le projet oblige les partenaires sociaux à signer l'accord avant la fin du premier semestre du premier exercice de son application. Cette obligation a déjà été étendue aux entreprises publiques par circulaire.

Elle s'appuie sur l'idée que l'intéressement ne doit pas être fonction de paramètres connus ou prévisibles, ce qui est le cas lorsque l'accord est signé très tardivement, à un moment où les résultats de l'entreprise pour le premier exercice d'application peuvent être facilement anticipés.

B. LES AUTRES AMENAGEMENTS ET LA CODIFICATION

Le projet ne comporte pas que des mesures d'encadrement. Il prévoit également plusieurs dispositions tendant à consolider la participation financière, au sens large, dans notre législation nationale.

1. L'extension de la participation obligatoire aux entreprises de plus de 50 salariés

Depuis l'ordonnance de 1967, seules les entreprises employant habituellement au moins cent salariés, quelle que soient la nature de leur activité et leur forme juridique, sont soumises à obligation de garantir le droit de leurs salariés à participer aux fruits de l'expansion de l'entreprise. Pour les autres, ce système n'est que facultatif. Ce principe avait été réaffirmé par l'ordonnance de 1986.

L'élargissement de la participation aux résultats à toutes les entreprises assujetties à l'obligation d'instituer un comité d'entreprise, est une des propositions contenues dans l'avis du Conseil économique et social de mai 1989.

Ce dernier se fondait sur deux arguments : d'une part, le fait que plus d'un tiers des entreprises qui, en 1987, avaient conclu un accord de participation comptaient déjà moins de 101 salariés, et d'autre part, son caractère avantageux dans les entreprises de taille réduite, en se fondant sur les montants moyens de la réserve spéciale de participation (RSP) par salarié nettement supérieure dans les entreprises de moins de 101 salariés que dans celles de plus de 100 salariés.

Il posait toutefois une condition : "l'obligation devait être étendue dans la mesure où elle s'appliquerait au sein de la CEE".

En "brûlant les étapes", le Gouvernement agit dans un souci d'équité pour assurer de manière plus large aux salariés une juste part des bénéfices qu'ils ont contribué à générer. Il ne fait que généraliser cette mesure à toutes les entreprises assujetties à l'obligation de mettre en place des comités d'entreprises, d'ailleurs signataires de 80 % de ces accords.

A titre transitoire, il est prévu que les entreprises qui pratiquent l'intéressement seront dispensées de cette obligation jusqu'au terme de ces accords. Cet assouplissement avait été demandé par les représentants des PME.

Cette modification est complétée par une disposition insérant à l'article 10 de l'ordonnance un alinéa autorisant les accords de participation à fixer un "salaire plancher" servant de base de calcul à la part individuelle. L'article 10 est consacré aux modalités de répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés (RSP). Celle-ci se fait en totalité proportionnellement aux salaires perçus dans la limite d'un plafond, ou pour partie proportionnellement aux salaires et pour partie -dans la limite de la moitié de la réserve- au prorata de la durée de présence dans l'exercice.

Le décret d'application n° 87-544 du 17 juillet 1987 précise (article 11) que le plafond dans la limite duquel est pris en compte le total des salaires est au plus égal à quatre fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales, soit actuellement $131.040 \text{ F} \times 4 = 524.160 \text{ F}$ (1).

Il admet toutefois que les parties peuvent retenir un plafond inférieur dès lors que ce dernier est précisément défini par l'accord et est identique pour tous les salariés.

La possibilité de fixer un salaire plancher atténue la hiérarchisation salariale. Elle constitue également un

(1). Ce plafond ne doit pas être confondu avec le plafond d'attribution des droits égal à la moitié du plafond servant de base à l'assiette des cotisations de sécurité sociale, soit $131\ 040 \text{ F} \div 2 = 65\ 520 \text{ F}$

rétablissement du régime antérieur à 1986 qui permettait l'application de salaires fictifs.

L'article 10 de l'ordonnance de 1986, en précisant que la répartition de la R.S.P. est calculée proportionnellement au salaire perçu, a supprimé cette possibilité qui pouvait avantager les salariés les moins rémunérés.

2. Le rapport annuel sur l'intéressement et la participation

L'article 7 du projet prévoit que le ministre chargé du travail présentera chaque année devant la commission nationale de la négociation collective un rapport sur l'intéressement et la participation des salariés aux résultats de l'entreprise. Aucune mention n'est faite de l'actionnariat des salariés pourtant inclus dans la participation financière au sens large.

Ce rapport sera exposé à l'occasion de l'examen du bilan annuel de la négociation collective par la commission nationale de la négociation collective dont le ministre du travail est membre de droit.

Le projet ne précise pas le contenu de ce rapport mais il est probable que celui-ci comportera à la fois des éléments quantitatifs (situation des accords, résultats financiers) et qualitatifs (respect des caractéristiques de l'intéressement par exemple).

3. La codification

Il s'agit d'une réintroduction des dispositions relatives à l'intéressement et à la participation, visées dans les chapitres I et II de l'ordonnance de 1986, dans le code du travail.

En effet, l'ordonnance de 1986 avait par son article 33 rendu inapplicables les dispositions du titre IV du livre IV de ce code et leur avait substitué les dispositions de l'ordonnance.

La loi d'habilitation du 2 juillet 1986 qui a permis au gouvernement de prendre cette ordonnance ne couvrait pas la réforme de la loi sur les sociétés commerciales dans laquelle ont été insérés les textes relatifs à l'actionnariat. L'ordonnance du 21 octobre 1986 n'a pu les modifier dans ces conditions.

Le Gouvernement estime qu'en recodifiant, d'une part il donne à la participation financière "le fondement législatif qui lui fait défaut", puisque ce thème a toujours été traité auparavant par voie d'ordonnances et, d'autre part, il affirme "la vocation sociale" des dispositions relatives à l'intéressement et à la participation en l'intégrant dans le code du travail.

Ces dispositions doivent donc reprendre place au titre IV du Livre IV de ce code, consacré aux groupements professionnels, à la représentation, la participation et l'intéressement des salariés.

*

On peut s'interroger sur la neutralité de ces nouvelles dispositions et sur la réelle adéquation des mesures proposées aux objectifs définis (lutter contre les abus, développer la participation financière).

Ainsi, la question essentielle est de savoir si les facteurs de l'essor spectaculaire de l'intéressement ne seront pas remis en cause par les modifications envisagées.

II. LA PORTEE DU PROJET : UNE CERTAINE AMBIGUITE

Ce texte présente à l'analyse une certaine ambiguïté. Il comporte, au fond, deux types de dispositions d'inspirations opposées.

Les premières ont un caractère restrictif contraire à l'esprit de l'ordonnance de 1986. Elles visent d'une part à réintégrer dans le champ législatif des domaines que l'ordonnance avait laissé à la négociation contractuelle (par exemple les modalités de répartition des produits de l'intéressement entre les salariés ou les conditions d'ancienneté pour les bénéficiaires) en limitant les solutions désormais autorisées et, d'autre part, à imposer de nouvelles contraintes comme l'abaissement du plafond global ou le plafonnement individuel, destinées à "marginaliser" l'intéressement par rapport à la masse salariale.

Ce texte apparaît donc au travers de certaines de ses dispositions, préoccupant pour l'avenir de l'intéressement dans notre pays.

Les secondes vont dans le sens d'une extension de la participation financière au sens large notamment en abaissant le seuil de l'assujettissement aux règles de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise de 100 à 50 salariés.

C'est pourquoi votre commission s'est attachée à distinguer "le bon grain de l'ivraie" et a tenté de préserver l'esprit libéral de l'ordonnance de 1986.

A. DES MESURES PEU CONFORMES A L'INTENTION PROCLAMEE

Certaines mesures paraissent, en premier lieu, peu adaptées parce qu'elles reposent sur un diagnostic plutôt pessimiste de l'intéressement, sans rapport avec sa situation véritable.

Ces mesures nouvelles d'encadrement, d'une part, ne résolvent pas réellement le problème soulevé qui est celui des abus, et , d'autre part, présentent bien au contraire des risques d'effets pervers extrêmement préoccupants. Il s'agit en effet de garanties illusoires sensées protéger les salariés mais qui auront pour conséquence de détourner les entreprises d'un système devenu trop contraignant et moins attractif.

1. Un diagnostic pessimiste

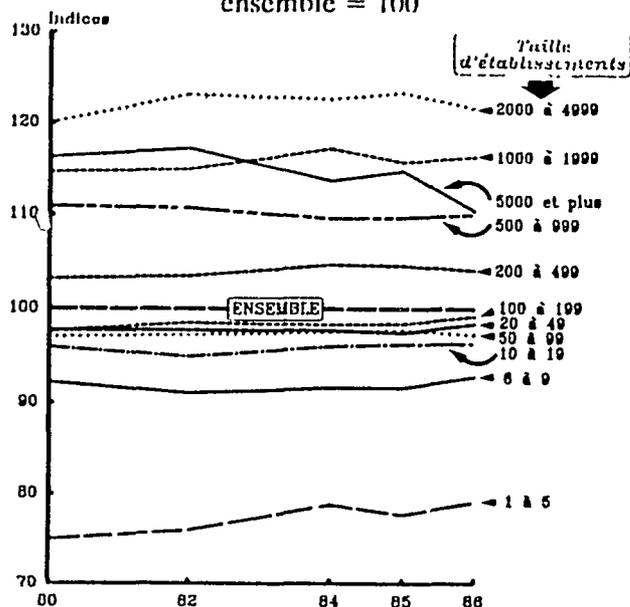
a) la prise en compte de risques potentiels

Ce texte semble prendre en compte, au-delà des risques avérés (on l'a vu, peu nombreux semble-t-il), des risques potentiels d'utilisation frauduleuse de l'ordonnance de 1986.

Il est important de rappeler que les premiers accords signés sous le régime de l'ordonnance de 1986 arrivent tout juste à expiration (contrats conclus pour trois années) et que les analyses portant sur ces derniers, notamment sur la politique salariale menée par les entreprises concernées ne sont pas encore entièrement disponibles. Lors de son audition du 12 juin, le ministre a d'ailleurs reconnu qu'il ne disposait d'aucune statistique permettant d'apprécier les niveaux et les augmentations de salaires pratiqués par ces entreprises.

Or, on peut remarquer que, dans les grandes entreprises pionnières en matière de participation financière, le niveau de rémunération est en général très nettement supérieur à celui qui existe dans les entreprises concurrentes. C'est notamment le cas chez Auchan (tableau en annexe). De même, on a pu constater que 75 % des accords d'intéressement étaient signés dans de petites entreprises. Or, selon le rapport du CERC précité, la croissance des salaires a été plus rapide dans les petits établissements, notamment dans les établissements de moins de 50 salariés depuis 1980.

Les salaires nets annuels moyens
par taille d'établissement
ensemble = 100



Source : INSEE, DADS.

Ces indices laissent à penser que la raison véritable des modifications proposées ne réside pas fondamentalement dans le problème certainement marginal des abus.

b) Au-delà du rapport BORNARD

Il convient de noter aussi que les dispositions du projet vont bien au-delà des propositions faites par le rapport de M. Jean Bornard, retenues dans l'avis du Conseil économique et social de mai 1989 et adoptées à un large consensus.

S'il pose en effet le problème des risques de substitution entre les primes d'intéressement et les salaires, le rapport Bornard écarte d'une part la remise en cause des exonérations fiscales ou sociales et, d'autre part, l'idée d'un abaissement du plafond global de 20 % de la masse salariale (1).

(1) Ce problème a néanmoins fait l'objet d'un amendement de la CFDT rejeté par un scrutin public.

Lors de son audition devant les membres de votre commission des Affaires sociales, M. Bornard a indiqué que ce problème n'avait été évoqué pratiquement qu'au moment de la séance plénière et que l'essentiel de la réflexion avait porté sur la nécessité d'un accord de salaire préalable pour mieux distinguer l'intéressement de la politique salariale.

Or, l'élaboration du rapport a duré presque un an et l'avis adopté a recueilli 88 voix pour, 17 voix contre et 33 abstentions.

c) L'existence de moyens de contrôle

Les services du ministère du travail n'exercent certes plus de contrôles préalables mais continuent d'exercer certains contrôles comme le précise la circulaire DRT 88/4 du 29 janvier 1988.

Celle-ci indique que l'intervention des directions départementales et régionales du travail et de l'emploi peut se situer à plusieurs niveaux :

. lors de la négociation pour informer les partenaires et les guider dans leurs choix contractuels,

. lors du dépôt pour s'assurer de la recevabilité formelle de l'accord,

. après le dépôt, pour informer les signataires des éventuels problèmes de conformité aux conditions prévues par l'ordonnance,

. lors de l'exécution du contrat pour aider les parties à résoudre les difficultés d'interprétation ou d'application.

Or, dès l'étape du dépôt, la circulaire indique que lorsque l'accord apparaît régulièrement conclu mais comporte certaines clauses non conformes, le récépissé de dépôt doit être adressé aux parties mais "suivi d'une lettre d'observations sur les points litigieux".

En ce qui concerne le contrôle de la conformité de l'accord sur le fond, les services effectuent un examen des clauses obligatoires visées à l'article 3 de l'ordonnance. Ce contrôle doit porter sur l'existence et le contenu de ces clauses.

En cas d'absence ou d'illégalité manifeste, les services invitent les parties signataires à mettre, par avenant, leur accord en conformité avec les textes.

Si cette régularisation n'intervient pas dans le délai imparti, les DDTE doivent signaler ces accords à la direction départementale des services fiscaux et à l'URSSAF afin que les conséquences en soient tirées au niveau des cotisations et des exonérations fiscales.

La sanction en cas d'abus avérés est donc la réintégration des sommes dans la masse salariale et la suppression de ces avantages. De même, l'examen des accords révèle des stipulations non conformes aux principes généraux de l'intéressement applicables de plein droit, notification en est faite aux signataires et les services invitent, le cas échéant, les parties à les mettre en harmonie avec les dispositions applicables.

Au niveau des services fiscaux et des URSSAF, il existe des instructions (1) qui servent de référence aux contrôles portant notamment sur les cas de substitution de primes d'intéressement aux salaires (2). Certes, celles-ci traduisent la difficulté de prouver de tels

(1) L'instruction fiscale du 25 avril 1988 ou la lettre circulaire ACOSS n° 89-41 du 31 mai 1989, par exemple.

(2) Ces contrôles peuvent être entrepris à l'initiative des services fiscaux ou des URSSAF eux-mêmes.

transferts. Ainsi, par exemple, la lettre-circulaire ACOSS du 31 mai 1989 indique que "la réalité de la substitution doit être appréciée, compte tenu des circonstances de fait".

On constate donc que la **prohibition de la substitution des primes d'intéressement aux salaires** existe (article 4 de l'ordonnance) et que des sanctions sont également prévues (suppression des avantages fiscaux et sociaux). Certes, on peut se demander si les services ont des moyens suffisants car un réel contrôle nécessite un examen individuel approfondi, mais il s'agit d'un **problème qui relève du pouvoir exécutif** puisqu'il concerne l'application des textes et ne peut être réglé par une nouvelle loi.

*

On peut donc s'interroger sur la pertinence du dispositif proposé par le Gouvernement.

2. Des risques d'effets pervers

Ce texte est dangereux car il risque de faire revenir l'intéressement à son niveau atteint avant l'ordonnance de 1986, c'est-à-dire un niveau très modeste.

a) Un certain "retour en arrière"

Chacun s'accorde à reconnaître que le système de l'ordonnance de 1959 était trop contraignant pour présenter un caractère attrayant pour les entreprises. Or, le texte soumis au Sénat présente bien un retour en arrière puisqu'il tente précisément de réintroduire certaines contraintes passées : ainsi, par exemple, sous une forme moins radicale, le préalable d'un accord de salaires, d'une part pour bénéficier du plafond global majoré de 12 % et, d'autre part, pour procéder aux modulations de critères de calcul et de répartition selon les catégories de salariés.

Cette obligation va même au-delà de la loi Auroux du 13 novembre 1982 qui prévoit que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs. Lors de la séance du 5 octobre 1982 devant le Sénat, le ministre avait rappelé qu'*"il ne s'agit pas d'obliger les partenaires à conclure un accord. Notre intention n'est pas de réunir le chef d'entreprise et les organisations syndicales en conclave en leur disant qu'ils n'en sortiront qu'après s'être mis d'accord sur un certain nombre de conclusions. Nous voulons que dans une collectivité de travail ... au moins un rendez-vous par an ait lieu entre les partenaires sociaux"*.

Surtout, l'esprit du texte du Gouvernement n'est pas conforme avec l'inspiration libérale et l'esprit contractuel qui ont animé les auteurs de l'ordonnance de 1986 puisqu'il s'agit d'une logique d'encadrement.

Comme le rappelle *Le Bilan 1988 de la négociation salariale*, la publicité donnée à la réforme de 1986 a sans doute incité les chefs d'entreprise à prendre en compte ce nouveau dispositif. Il est à craindre que pour le présent projet la perception qu'en auront les entreprises sera très négative puisqu'on a actuellement un régime à la fois simple, souple et efficace et que le nouveau régime apparaîtra plus contraignant et complexe.

b) des garanties illusives pour les salariés

Au nom de la défense des salariés, ce texte apporte des modifications substantielles au droit existant.

Pourtant, les garanties présentées apparaissent plus illusives que réelles :

- en effet, en ce qui concerne le préalable d'un accord de salaires, il faut admettre que les négociations salariales prennent pour référence depuis l'instauration d'une politique anti-inflationniste en 1982 l'objectif annuel d'inflation annoncé dans le budget de l'Etat et non les propositions des syndicats de salariés. Dans ce contexte, les accords de salaires ne peuvent porter que sur des augmentations relativement limitées. Surtout, le fait que l'accord d'intéressement soit (pour le taux majoré de 12 % de la masse salariale) subordonné à la signature d'un accord de salaires va constituer un moyen de pression supplémentaire sur les salariés afin qu'ils acceptent les propositions patronales et obtiennent ultérieurement un accord d'intéressement.

- le plafonnement individuel risque également de se traduire pour certains salariés parmi les moins rémunérés, souvent les plus jeunes, par une perte de revenus et en général, par une baisse de motivation.

On peut craindre en effet que la perspective de gagner seulement un mois et demi de salaire en plus ne soit pas assez incitative.

Cette conséquence serait paradoxale alors même que le ministre lui-même reconnaît les vertus pédagogiques indéniables de ce système en ces termes *"sur le plan social, l'intéressement associe l'ensemble des salariés à la prospérité économique et à la marche de leur entreprise"*.

L'intérêt du développement de l'intéressement a été également souligné par le rapport Bornard en raison de son caractère équitable à l'égard des salariés qui sont ainsi davantage bénéficiaires des fruits de leurs efforts et de son aspect motivant, favorable à la bonne marche et à l'efficacité de l'entreprise.

- Il faut noter de plus que les rachats d'entreprise par les salariés seront rendus plus difficiles alors que ceux-ci s'inscrivent dans le cadre de la promotion des salariés et permettent d'éviter la fermeture d'entreprises par suite de l'âge atteint par leurs propriétaires actuels.

Une enquête de 1983 avait en effet fait apparaître que d'ici 1990, près de 10 000 entreprises de 50 à 1 000 salariés risquaient de disparaître pour cette raison et la loi du 9 juillet 1984 sur le développement de l'initiative économique a tenté d'apporter une réponse à ce problème.

Il serait très regrettable qu'un frein soit mis à une expérience aussi prometteuse.

c) Une importance remise en cause : des avantages de l'intéressement

En ramenant le plafond global de 20 à 8 % (le régime de droit commun), le projet vise également à revenir sur les avantages fiscaux et sociaux liés à l'intéressement et risque donc de le rendre moins attractif.

En effet, le tableau suivant permet d'évaluer l'impact prévisible de cette mesure.

Importance de l'intéressement à la masse salariale (Tranche)	Répartition des entreprises		Répartition des salariés		Répartition des masses	
	1988	1989	1988	1989	1988	1989
moins de 5 %	53,2	52,9	75,8	70,6	43,8	41,3
de 5 % à moins de 8 %	21,4	22,0	12,3	16,9	21,9	25,6
de 8 % à moins de 10 %	8,9	8,0	6,7	5,6	14,4	10,6
de 10 % à moins de 12 %	4,6	5,6	2,1	3,4	6,9	9,4
de 12 % à moins de 15 %	5,0	4,3	1,2	1,2	3,9	3,5
de 15 % à moins de 20 %	5,4	6,0	1,1	2,1	5,5	8,9
20 % ou plus	1,5	1,2	0,8	0,2	3,6	0,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Un quart des entreprises, regroupant 12,5 % des salariés bénéficiaires et distribuant le tiers de l'intéressement total, se trouveront pénalisées et perdront leurs droits à exonérations.

Autrement dit, ce texte va dans le sens de la remise en cause des avantages fiscaux et sociaux revendiquée par certains syndicats puisqu'il conduit à un abaissement du plafond global de 60 %.

A très court terme, les sommes qui pourront être récupérées sous forme de cotisations sociales et de ressources fiscales seront sans doute assez limitées par rapport à l'importance du déficit des régimes sociaux et du budget national. Les documents budgétaires qui ne comportent qu'une évaluation partielle de la dépense fiscale correspondant à la participation financière estime celle-ci à un montant équivalent à 1 milliard de francs. Quant à l'impact des exonérations sociales, il est pratiquement impossible de le calculer en raison des taux applicables qui sont très complexes et non proportionnels.

A terme, on peut craindre qu'une bonne part de ces sommes ne seront plus versées car le système sera devenu

moins intéressant pour les entreprises et ne rapporteront pas de nouvelles cotisations sociales.

Le problème de l'équilibre ¹ des régimes de sécurité sociale n'aura sans doute pas été réglé.

B. LES PROPOSITIONS DE LA COMMISSION

Le présent projet de loi comporte donc des **risques sérieux** pour le développement de l'intéressement. Il a semblé à votre commission des affaires sociales que le caractère ambigu des dispositions proposées tirait son origine d'une **conception inadéquate de la nature de l'intéressement et au-delà de l'idée de participation en général.**

Ce texte tend en effet, en assignant des limites "arbitraires" à l'intéressement, à faire de celui-ci un **complément du salaire**. Cette conception se traduit notamment par la fixation d'"un **plafond global de droit commun**" à 8 % de la masse salariale soit l'équivalent d'un treizième mois pour l'ensemble du personnel.

Or, la participation financière, et l'intéressement plus particulièrement, relèvent d'une autre ambition : **transformer les rapports sociaux entre employeurs et salariés, faire passer le travailleur salarié de sa condition de "subordonné" à la position active de "participant" assumant des responsabilités au sein de l'entreprise.** Les primes versées ne représentent, de ce point de vue, que la **juste rémunération** correspondant à l'exercice de ses nouvelles responsabilités. Certaines personnalités auditionnées nous ont témoigné de la révolution des mentalités et des comportements apportée par ce système dans l'entreprise.

Un des indices de cette différence de nature par rapport au salaire est que les sommes visées de l'intéressement sont souvent (au moins pour un quart) bloquées dans un PEE et non utilisées immédiatement comme un salaire.

Aussi est-il inéquitable de les limiter a priori puisque, dans la logique de la participation, il s'agit d'un véritable droit. Tous, chefs d'entreprise et salariés, ont "plus à y perdre qu'à y gagner".

Deux préoccupations ont ainsi guidé votre commission : d'une part **préserver les acquis** de l'ordonnance de 1986 et d'autre part, avec **discernement**, encourager les mesures allant dans le sens d'une **réelle diffusion** de la participation dans les entreprises françaises.

1. Préserver les acquis de 1986

La première remarque est une réflexion de bon sens : "Pourquoi changer un système qui marche ?" (1) Certes, on a pu constater des abus mais chacun admet que ces derniers sont limités et les entreprises qui s'y prêtent ne sont pas à l'abri de sanctions : d'une part on a vu que les services du ministère du travail, les services fixaux et des URSSAF ne restaient pas inactifs. D'autre part, il est peu probable, qu'au terme de l'accord d'intéressement (trois ans), les représentants du personnel au vu des résultats réguliers de l'intéressement ne puissent pas en tirer argument pour demander et obtenir des augmentations de salaires.

Les propositions faites par votre commission tendent à **consolider le dispositif de 1986** dont le rôle a été essentiel dans la réussite des dernières années.

a) Retenir les mesures conformes avec la finalité de la participation

En premier lieu, votre commission a estimé positif l'**élargissement du domaine de la participation des salariés aux résultats des entreprises.**

Certes il accroit le fameux "effet de seuil" des 50 salariés mais il a été déjà adopté par un tiers de ces PME et bénéficie d'un régime transitoire pour celles qui ont choisi l'intéressement. On aurait peut être pu prévoir des **aménagements spécifiques** pour les petites et moyennes entreprises entre 50 et 100 salariés qui craignent d'une part la complexité de la formule de calcul et des modalités de

(1) Cf) Le nouvel Economiste du 18 mai 1990

répartition et d'autre part, une certaine "lourdeur" dans la gestion de ce système.

Elle souhaite, en tout état de cause, que la mission d'information incombant aux services du ministère du travail puisse s'accomplir en leur faveur dans les meilleures conditions. Elle s'est montrée favorable à la possibilité de fixer un salaire plancher en raison de l'amélioration qu'il peut apporter pour les bas salaires.

- le rapport annuel du ministère comblera -on peut l'espérer- les lacunes statistiques dénoncées par particulier dans le rapport Bornard. En effet ce dernier demandait que soient fournies régulièrement des statistiques détaillées sur l'intéressement, la participation et les plans d'épargne d'entreprises notamment sur leurs résultats financiers.

Pour la participation, le problème à résoudre est celui du décalage de trois ans dans la publication des données statistiques et pour les PEE, celui d'un recensement précis et d'une meilleure connaissance de la ventilation des sommes placées par les salariés dans les PEE selon leur origine (versements volontaires, réserve de participation etc...). Toujours selon ce rapport, la progression de l'actionnariat devrait être mieux cernée.

Il émettait aussi le voeu qu'un dispositif permettant de centraliser et d'analyser les accords soit instauré pour permettre le suivi des formules d'intéressement et des accords de participation dérogatoires.

En deuxième lieu, votre commission a envisagé favorablement certaines dispositions qui n'hypothèquent pas le développement ultérieur de l'intéressement et ne font que renforcer l'application des principes fondamentaux de ce système (caractère collectif et aléatoire des primes) :

- l'obligation de conclure l'accord d'intéressement avant la fin du premier semestre suivant la date de la prise d'effet de celui-ci va dans le sens d'une réaffirmation du caractère aléatoire des primes.

En 1988, environ la moitié des entreprises procèdent déjà ainsi. Il ne s'agit pas d'une disposition sans conséquences mais elle entre dans la logique de l'intéressement. De plus les salariés qui sont intéressés aux résultats doivent être en mesure de connaître les critères et la répartition qui s'appliqueront. La motivation de ces derniers ne peut qu'en être renforcée.

- Le limitation à six mois de l'ancienneté exigible pour bénéficier des produits de l'intéressement est également conforme à l'intérêt des salariés et doit être retenue comme un progrès dans le sens de la diffusion des avantages de la participation financière.

b) Refuser les nouvelles contraintes

Compte tenu des remarques précédentes votre commission considère comme inopportunes les dispositions suivantes :

- l'abaissement du **plafond global** de 20 à 8 % (plafond de droit commun) ou 12 % (en cas d'accord salarial).

Cette mesure ne peut être acceptée comme telle. On a indiqué précédemment qu'elle touchera le quart des entreprises pratiquant l'intéressement. Surtout elle sanctionnera les entreprises "pionnières" en matière de participation (qui ont souvent à la fois un système d'intéressement et un système de participation aux résultats) et dont les niveaux de primes vont au-delà de ce plafond. Dans ces entreprises il existe, selon les témoignages recueillis, un état d'esprit différent. Certains ont parlé d'une véritable "culture d'entreprise". Les salariés se retrouvent unis sur un véritable projet d'entreprise.

Il serait absurde de les pénaliser, d'autant que ces entreprises ne sont pas en reste en matière de politique salariale.

Le texte risque donc de "rater sa cible" en pénalisant des entreprises dynamiques et où l'intéressement ne soulève pas de contestation (négociations salariales régulières, information et suivi effectués par les syndicats, conscience chez les salariés du caractère réversible des primes liées à la situation économique conjoncturelle...) alors que parallèlement certaines entreprises ayant une politique d'intéressement limitée seront "libres" de transférer dans la limite des 8 % prévus par la loi des salaires en primes exonérées de charges sociales.

- la création d'un plafond individuel de 15 %

Les critiques portant sur celui-ci ont été longuement développées précédemment. Même l'argument de la réversibilité des sommes distribuées ne peut être considéré comme satisfaisant.

Cette réversibilité est une des caractéristiques et des "vertus" de ce système. Le ministre l'a lui-même admis le 12 juin dernier devant votre commission en rappelant que sur le plan économique l'intéressement permet d'adapter de manière non inflationniste les rémunérations aux variations conjoncturelles et qu'en outre, sa réversibilité permet d'amortir des difficultés transitoires par ajustement de la rémunération plutôt que de l'emploi.

Il est vrai qu'elle est d'autant mieux acceptée par les salariés que la formation et l'information qui leur sont fournies sont régulières et approfondies. C'est la raison pour laquelle votre commission considère que l'information des salariés est une des clés du succès du bon fonctionnement de la participation financière dans les entreprises.

- l'exigence d'un accord de salaires pour le bénéfice d'un plafond global majoré de 12 % et pour différencier les modalités de répartition ainsi que les critères de calcul selon les catégories de salariés.

Pour les raisons déjà exposées, votre commission considère qu'il s'agit d'une exigence excessive par rapport au droit du travail et à la situation sociale actuels. La "modernisation négociée" appelée de ses vœux par le ministre du travail, peut trouver d'autres voies. Le dialogue et la négociation doivent pouvoir continuer malgré un désaccord salarial !

2. Améliorer le dispositif existant

Même s'il apparaît satisfaisant, le système de 1986 peut être amélioré.

a) Rappel des propositions du rapport Bornard

Outre sa proposition sur l'amélioration de l'information statistique et l'extension du champ d'appréciation de la participation aux résultats, ce rapport avançait quatre autres idées intéressantes.

1. En ce qui concerne l'intéressement, le rapport jugeait opportun de réintroduire (1) dans les textes législatifs un minimum d'indications d'ordre général sur la définition et la mesure de la productivité. Il faut noter toutefois que 6 % seulement des accords prennent comme référence la productivité contre 70 % les résultats de l'entreprise.

2. Pour la participation, il préconisait une modification de la formule de calcul de la réserve jugée archaïque.

3. Il souhaitait que l'on encourage les accords prévoyant un abondement spécial du chef d'entreprise au cas où un salarié

(1). L'ancien article R 441-11 du code du travail, abrogé par l'ordonnance du 21 octobre 1986 précisait notamment : "La productivité peut être mesurée par le volume de la production rapportée à l'un, à plusieurs ou à l'ensemble des éléments constitutifs du coût de production. Les deux termes de ce rapport peuvent être exprimés soit en "unités physiques, soit à prix constants".

serait victime d'une mesure de licenciement lié à la modernisation ou à l'amélioration de la productivité de son entreprise.

4. Parmi les réflexions suscitées par la perspective de 1993 et les nécessités de l'harmonisation juridique et sociale figurait l'idée que soit élaborée une directive instituant le principe d'attribution d'une part des bénéfices aux salariés dans toutes les entreprises de la Communauté dès lors qu'elles atteignent une certaine taille (50 ou 100 salariés). Interrogé sur ce sujet, le ministre a précisé qu'aucun projet de directive n'était à l'étude mais que celle relative à la société européenne comportait un chapitre consacré à ce sujet.

b) Les propositions de la commission

Elles seront développées dans le cadre de l'exposé des motifs. A titre indicatif, on précisera qu'elles portent sur trois aspects principaux :

1. La limitation des abus : pour contraindre les entreprises à mieux respecter les obligations légales actuelles en matière de négociations salariales, votre commission propose de subordonner les versements des primes d'intéressement au respect des dispositions de l'article L 132-27 du code du travail et, le cas échéant, de l'accord de salaires intervenu au niveau de la branche auquel l'entreprise est soumise.

De même, votre commission souhaite que la possibilité de moduler les primes selon les catégories de salariés soit réservée aux entreprises de plus de dix salariés car les abus se rencontrent surtout dans celles-ci. D'où la référence souhaitée à l'article L 421-1 du code du travail, c'est-à-dire qui visent les entreprises assujetties à l'obligation d'organiser des élections de délégués du personnel.

2. l'amélioration de l'information des salariés : votre commission souhaite que les motifs des accords ainsi que les raisons du choix de certaines clauses soient exposées clairement dans les accords. Les organes chargés du suivi et du contrôle des accords

(notamment les comités d'entreprise ou les comités ad hoc) pourront constater toute déviation non justifiée.

3. le respect de l'unité de l'ordonnance de 1986 : si elle n'est fondamentalement pas hostile à la codification des dispositions relatives à l'intéressement et à la participation, votre commission souhaite que celle-ci soit du moins complète et qu'elle vise également les plans d'épargne d'entreprise. De même le bilan annuel présenté par le ministre ne doit pas méconnaître cet aspect essentiel du dispositif de 1986.

En 1989 environ un quart de l'intéressement versé par les entreprises est affecté aux PEE et la moitié des accords prévoit de tels versements. Toutefois les chiffres disponibles ne sont pas fiables et résultent d'enquêtes ponctuelles. Il est probable que ces sommes soient sous-évaluées car le défaut de réponse peut correspondre non seulement aux situations d'entreprise n'ayant pas prévu une telle affectation mais également aux cas dans lesquels les entreprises concernées n'ont pas été en mesure de calculer le montant demandé. Il serait donc utile d'avoir un bilan fiable concernant ces PEE.

CONCLUSION

La participation apparaît, plus que jamais, comme une idée à mettre en pratique. Elle offre une réponse concrète et dont les résultats sont rapidement perceptibles au problème de la condition des travailleurs salariés et des relations au sein de l'entreprise.

L'échec du communisme ne signifie pas que le libéralisme économique soit la panacée. Le partage des fruits de l'expansion est juste et nécessaire. Il est indissociable du partage des responsabilités qui est le ressort essentiel de la réussite économique et sociale.

Il existe aujourd'hui un contexte favorable à la participation. On a beaucoup parlé de la "réconciliation des Français avec l'entreprise". Il est certain que le regain de faveur pour le libéralisme favorise l'éclosion des pratiques contractuelles et décentralisées comme l'intéressement et crée un climat favorable pour la diffusion des plans d'actionnariat, des PEE etc... Avec ces placements le personnel des entreprises peut se constituer un capital ou disposer d'une épargne longue pour se constituer un complément de retraite ou une sécurité contre les risques salariaux.

Ce contexte doit être mis à profit pour conforter la participation et non lui "couper les ailes".

EXAMEN DES ARTICLES

Article additionnel avant l'article premier

Introduction d'un préambule dans les accords d'intéressement

La commission des Affaires sociales a **adopté un amendement** de son rapporteur insérant un article additionnel qui oblige les partenaires sociaux à inclure dans chaque accord d'intéressement un **préambule** précisant les **motifs** de celui-ci ainsi que les **raisons du choix des modalités de calcul** de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits.

Ce préambule doit d'une part permettre une meilleure information et donc une plus grande transparence des conditions de conclusion des accords et, d'autre part, être un moyen de contrôle pour les salariés et leurs représentants du respect des intentions initiales des parties.

Les services chargés d'examiner la recevabilité de ces dépôts devront s'assurer du respect de cette obligation et pourront ainsi bénéficier d'un moyen de contrôle supplémentaire sur la régularité des contrats vis-à-vis des principes généraux et des règles de l'intéressement.

C'est la raison pour laquelle votre commission, convaincue que l'information est l'une des clés du bon fonctionnement des accords, a souhaité ajouter cette disposition immédiatement après le deuxième alinéa de l'article 2 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 qui indique que les accords doivent instituer un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord. Ce préambule vient compléter le dispositif déjà existant des moyens d'information et de contrôle.

Le décret d'application n° 87-544 du 17 juillet 1987 (article 4) précise que le texte du contrat d'intéressement doit être porté à la connaissance des salariés selon les modalités prévues par l'accord et doit dans tous les cas faire l'objet d'une note d'information remise à tous les salariés de l'entreprise (art. 4 al. 1). De plus, le versement individuel de l'intéressement doit faire l'objet d'une fiche, distincte du bulletin de paie, rappelant les règles essentielles de répartition applicables.

Quant au suivi collectif de l'application de l'accord d'intéressement conformément à l'article 3 de l'ordonnance, il est obligatoirement assuré :

- soit par le comité d'entreprise (lors de réunions spécifiques ou avec mention spéciale à l'ordre du jour),

- soit par une commission spécialisée créée par ce comité ;

- soit, à défaut de comité d'entreprise, par les délégués du personnel,

- soit, à défaut de comité d'entreprise et de délégué du personnel par une instance créée à cet effet par l'accord (exemple : par une commission élue par les salariés de l'entreprise).

L'accord doit préciser dans quelles conditions cette instance dispose des moyens d'information nécessaires à l'application des clauses de l'accord. Il doit en outre, indiquer les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de ces dispositions ou lors de leur révision.

Ces dispositions sont moins contraignantes qu'en matière de participation. En effet, pour le suivi de ces accords, l'employeur doit présenter, dans les six mois suivant la clôture de chaque exercice, un rapport au comité d'entreprise ou à la commission spécialisée. A défaut de comité d'entreprise, ce rapport doit être présenté aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié de l'entreprise.

Article Premier

Encadrement des accords d'intéressement

1 - Commentaire

Cet article essentiel du projet supprime les deux derniers alinéas de l'article 2 de l'ordonnance du 21 octobre 1986, pour les remplacer par des dispositions plus précises ou plus restrictives.

• De l'ancienne rédaction de l'article 2 de l'ordonnance intégré au chapitre 1er relatif à l'intéressement subsiste deux alinéas.

Le premier autorise les partenaires sociaux à choisir entre trois types d'intéressement :

- 1. l'intéressement lié aux résultats ;
- 2. l'intéressement lié à l'accroissement de la productivité ;
- 3. tout autre mode de rémunération collective (formule mixte ou autre formule significative du progrès économique de l'entreprise).

De plus, l'ordonnance de 1986 a ouvert la possibilité de mettre en place un système différencié selon les établissements, les unités de travail ou les catégories de salariés.

Le second alinéa a déjà été évoqué puisque c'est celui qui oblige les accords à instituer un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord.

• Les alinéas dont l'abrogation est envisagée précisent que :

- le montant global des primes distribuées annuellement aux salariés en franchise d'impôts ou de cotisations sociales est plafonné à 20 % de la masse salariale ;

- la seule formalité administrative exigée est le dépôt de l'accord à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu où ils ont été conclus.

Le plafond de 20 % n'exclut pas la possibilité de verser au-delà de cette limite des primes d'intéressement. En 1989, selon les statistiques fournies par le ministère du travail 1,2 % des entreprises versent un montant global de primes supérieur à cette limite. Mais ces sommes ne peuvent bénéficier des exonérations visées aux articles 4 à 6 de l'ordonnance.

Celle-ci a allégé les procédures administratives puisqu'au lieu de l'homologation exigée avant 1986, un simple dépôt suffit actuellement pour que l'accord ouvre le bénéfice des avantages financiers accordés en application des clauses de celui-ci. C'est la circulaire DRT 88/4 du 29 janvier 1988 qui a précisé les modalités du dépôt et les conditions de recevabilité de l'accord.

L'article 1er du projet de loi maintient cette formalité peu contraignante mais introduit des dispositions limitant le contenu et les modalités d'adoption des accords.

• Les cinq nouveaux alinéas appellent les commentaires suivants :

1°) Le premier alinéa de cet article dispose que tous les salariés de l'entreprise ou des établissements dans le champ d'application de l'accord ont vocation à bénéficier des produits de l'intéressement. Mais il prévoit également que la durée minimum d'ancienneté qui peut être exigée, ne peut excéder six mois.

La nouvelle rédaction proposée par cet article est directement inspirée de celle de l'article 10 (alinéa 2) de l'ordonnance qui concerne les bénéficiaires de la réserve spéciale de participation.

La vocation de tous les salariés (cadres, agents de maîtrise, techniciens, employés, ouvriers) ⁽¹⁾ à profiter des fruits de l'entreprise est déjà reconnue implicitement par l'article 1er de l'ordonnance qui dispose "l'intéressement des salariés à l'entreprise peut être assuré dans toute entreprise..." En effet, toute entreprise peut mettre en place un système d'intéressement, quels que soient son effectif, la nature de son activité ou sa forme juridique ⁽²⁾ Ce principe a été confirmé par la circulaire DRT 88/4 du 29 janvier 1988.

En revanche, la limite maximum à l'ancienneté exigible apparaît plus contraignante que le **régime actuel qui laisse aux partenaires sociaux le choix des critères et des modalités servant "au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement, le cas échéant selon les catégories de salariés"...**

La circulaire du 29 janvier 1988 indique même qu'il peut être admis qu'une condition d'ancienneté **pouvant atteindre un an** soit exigée des bénéficiaires, notamment pour tenir compte de la pratique existant avant 1986.

Cette circulaire recommande que la condition d'ancienneté soit **adoptée en fonction de la périodicité de calcul et de répartition** de l'intéressement et condamne toutes pratiques tendant à prendre en compte les périodes de suspension du contrat de travail ou des critères de présence continue, effective ou à une date donnée (par exemple : le jour du versement de la prime).

(1). De même aucune unité de travail ne peut être exclue

(2). Toutefois, une réglementation particulière précise quelles sont les entreprises du secteur public qui peuvent mettre en place un accord d'intéressement

⊗
Selon les chiffres communiqués par le ministère du travail, les accords en cours d'exécution (1987-1989) prévoient des conditions d'ancienneté très variables :

- 3 mois au moins : 9,8 % ;
- 3 à 6 mois inclus : 46,7 % ;
- 6 à 12 mois inclus : 42,2 % ;
- plus de 12 mois : 1,2 %.

Au total, près de 45 % des accords posent une condition d'ancienneté de plus de 6 mois. **Les entreprises visées par cette disposition sont donc nombreuses.**

Le ministre interrogé sur ce sujet a indiqué que cette disposition avait pour but d'interdire certaines clauses abusives qui peuvent exiger jusqu'à trois ans d'ancienneté. Celle-ci vise également à étendre le bénéfice des avantages financiers de l'intéressement aux nouveaux recrutés et aux contrats précaires.

Il s'agit donc d'une disposition renforçant les droits des salariés.

2°) En ce qui concerne les **modalités de répartition** entre les salariés, l'ordonnance de 1986 renvoyait à la négociation contractuelle. Le projet de loi limite le choix des modalités possibles à quatre :

- soit uniforme ;
- soit proportionnelle au salaire ;
- soit proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice :
- soit combinant ces différents critères.

8 Cette restriction semble répondre au problème de la trop forte concentration du montant d'intéressement en faveur de certaines catégories de salariés.

Le *Bilan 1988 de la négociation collective* relève que les accords conclus à partir de 1987, semblent prévoir une répartition de plus en plus hiérarchisée et de plus en plus avantageuse pour les cadres et que l'augmentation du montant moyen, de l'ordre de 25 % toutes catégories confondues, recouvre d'importantes disparités d'évolution par catégories de salariés.

Le système actuel respecte davantage le principe de la liberté contractuelle. La circulaire du 29 janvier 1988 précise seulement que les accords peuvent retenir :

- soit une répartition égalitaire pour tout ou partie de l'intéressement,
- soit une répartition différenciée selon des critères qui doivent être à la fois "objectifs, collectifs et précisément définis par l'accord".

Les critères qui peuvent être retenus et qui sont mentionnés explicitement par la circulaire sont **les salaires ou la durée de présence au cours de l'exercice**, soit précisément ceux qui sont limitativement énumérés par cet article. Sur ce dernier point, la circulaire par analogie avec la participation et par référence au caractère collectif de ces deux régimes estime que le critère de la "présence" ne paraît pas pouvoir être retenu pour une part excédant la moitié du montant global des primes à distribuer".

Un certain nombre de recommandations précises sont également faites afin d'éviter toute individualisation des primes d'intéressement. Ainsi, il n'est pas possible de prendre en compte :

- les caractéristiques personnelles du salarié ou son mérite individuel ;
- la durée de présence (absentéisme) à titre exclusif ou en excluant les périodes légalement ou conventionnellement assimilées au travail effectif (congés payés, heures de délégation...).

Ce nouvel alinéa précise donc davantage les critères de répartition à prendre en compte par rapport au régime actuel mais en les limitant.

3°) En ce qui concerne le versement de l'intéressement, le projet prévoit un double plafonnement :

- un plafond global ramené de 20 % de la masse salariale annuelle versée aux personnels concernés par l'intéressement (3) à 8 %, et éventuellement à 12 % pour les entreprises qui, pendant les trois ans précédant la signature du contrat d'intéressement ont mis en oeuvre des mesures salariales résultant d'une négociation au niveau de l'entreprise ou de la branche considérée.

- un plafond individuel fixé à 15 % du salaire brut annuel, soit environ un mois et demi de salaire.

Selon l'exposé des motifs du projet, le plafonnement global est justifié par les "risques potentiels ou avérés de substitution" que ...suscite l'intéressement".

Il semble également que l'importance des exonérations soit également critiquée compte tenu du déficit actuel des comptes de la sécurité sociale. Bien que le manque à gagner lié à l'intéressement soit difficile à chiffrer, certains y voient un "gisement" potentiel de cotisations sociales. L'abaissement du plafond global correspond ainsi à une diminution d'environ 60 % des avantages consentis jusqu'ici.

Le plafond de 8 % touchera un quart des entreprises, 12,5 % des salariés bénéficiaires et portera sur un tiers de l'intéressement total. Le plafond de 12 % visera plus de 10 % des entreprises, 3,5 % des salariés et 10 % de l'intéressement total.

(3). L'article 5 du décret n° 87-544 du 17 juillet 1987 précise que pour le calcul de ce plafond, il convient de prendre en considération le total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord.

Il s'agit donc d'une importante diminution des avantages liés à l'intéressement.

Le plafonnement individuel est justifié d'une part pour éviter une trop forte concentration des primes sur certaines catégories de salariés et surtout limiter les effets de la réversibilité possible de ce type de ressources.

L'intéressement présente en effet un caractère aléatoire puisque lié aux résultats économiques de l'entreprise.

Certaines grèves récentes ont été invoquées pour démontrer que les revers de conjoncture suivis d'une diminution des primes d'intéressement sont mal perçus par les salariés lorsque ces sommes représentent une part substantielle par rapport à leur salaire (limite estimée 1 à 2 mois de salaire). Cette limitation est présentée également comme étant conforme à l'intérêt des entreprises qui risquent le cas échéant de se retrouver confrontées à des troubles sociaux graves.

Compte tenu de son caractère entièrement nouveau (ce type de plafonnement n'a jamais existé), il se présente comme une nette restriction par rapport au régime très libéral actuel.

4°) Le dernier alinéa reprend la rédaction actuelle du dernier alinéa de l'article 2 de l'ordonnance en la complétant par une disposition tendant à limiter le délai de conclusion des accords sous peine de se voir refuser le bénéfice des exonérations prévues aux articles 4 et 6 de l'ordonnance de 1986.

Le projet fixe ce délai maximum au 1er jour du septième mois suivant la date de la prise d'effet des accords.

Le fait de soumettre le bénéfice des exonérations prévues par l'ordonnance de 1986 à un délai de conclusion de six mois représente une **innovation**.

Celle-ci est justifiée, dans l'exposé des motifs, par le souci de garantir le caractère aléatoire de l'intéressement, le délai proposé correspondant à celui au-delà duquel les résultats d'un exercice sont considérés comme prévisibles.

Le délai de conclusion n'est pas mentionné dans le texte de l'ordonnance mais dans le même but c'est-à-dire pour assurer le respect du caractère aléatoire de l'intéressement, **la circulaire du 29 janvier 1988** a prévu que "l'accord doit en principe être conclu au cours de l'exercice au titre duquel l'intéressement est calculé". Elle prévoit de plus que lorsque l'accord a été signé avant la date de dépôt des déclarations de résultats des sociétés, **soit au plus tard, avant le premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice**, il pourra être admis que les exonérations partent du début de l'exercice précédant la date de signature du contrat.

Il s'agit donc d'un régime **très souple** car, à cette date, les résultats de l'année sont connus, même si pour les deux autres années visées par l'accord, ils restent aléatoires.

Actuellement, moins de la moitié des contrats d'intéressement (46 %) sont signés pendant le premier semestre de l'année et 32 % le sont aux mois de novembre et décembre. Il semble en effet que le caractère prévisible de résultats positifs favorise la conclusion de ces accords. De même, les négociations sont liées à la proximité de la clôture de l'exercice comptable. Sans forcément être liés à une quelconque idée de fraude, les délais de conclusion répondent actuellement à une certaine logique économique et sociale.

II - La position de la commission

1°) Sur le premier point, votre commission a estimé que le souci de **faire bénéficier l'ensemble des salariés** de l'entreprise ou des établissements entrant dans le champ d'application d'un accord d'intéressement est **légitime**. Le fait que cet article le précise explicitement va dans le sens d'un renforcement des droits des personnes employées et est **conforme à la finalité de la participation** qui est celle du partage équitable entre tous les acteurs de la prospérité économique.

La limite maximum de six mois d'ancienneté n'est certes pas encore la règle générale mais semble **admise par près de la moitié des entreprises**. Son introduction se traduira peut-être par une certaine diminution du montant des primes individuelles (à cause du partage de l'intéressement par un plus grand nombre de bénéficiaires) mais renforcera également la motivation de ceux qui en étaient jusque là exclus (contrats précaires, jeunes recrutés, etc...).

Autrement dit, cet alinéa introduit une mesure conforme à l'équité et votre commission y est favorable.

2°) En ce qui concerne la **répartition de l'intéressement** entre les salariés, celle-ci doit respecter a priori les principes fixés par la circulaire de 1988, c'est-à-dire être fonction de critères "**objectifs, collectifs et précisément définis par l'accord**".

Le fait de limiter a priori ces critères ne semble toutefois pas réellement justifié.

D'une part, les partenaires sociaux qui sont les mieux à même de fixer les clés de répartition qu'ils souhaitent, doivent pouvoir les adapter au **type d'intéressement** retenu (intéressement aux résultats, à la productivité ou tout autre mode de rémunération collective).

D'autre part, l'ordonnance de 1986 a même prévu la possibilité de mettre en place des modalités adaptées aux établissements au sein de l'entreprise ou aux unités de travail.

Votre commission a estimé que ce régime très souple devait être maintenu sous réserve de rappeler, par l'adoption d'un amendement, le caractère nécessairement objectif des critères qui seront retenus. Elle a relevé que le caractère collectif du mode de rémunération était déjà visé à l'article 2 de l'ordonnance et que parmi les clauses obligatoires devant être précisées dans les accords, il y avait déjà les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement, conformément aux principes posés par la circulaire de 1988.

3°) En ce qui concerne les plafonnements (global et individuel) votre commission n'a pas été convaincu de la nécessité de remettre en cause les règles actuellement en vigueur. L'abaissement du plafond global n'empêchera sans doute pas les entreprises déterminées à frauder à le faire dans la limite du nouveau plafond "de droit commun" fixé à 8 %. En revanche, cet abaissement sera très pénalisant pour les entreprises qui jouent vraiment le jeu de l'intéressement (partage des résultats et souvent des décisions) et qui ont adopté ce régime depuis de longues années avec succès, autrement dit "les pionnières"..

Elle a estimé notamment que le passage de 20 % à 8 % (ou 12 % en cas d'accord salarial) équivaut à une remise en cause sérieuse des avantages liés à l'intéressement et ne pourra pas permettre, contrairement à l'intention exprimée, un développement de l'intéressement identique à celui enregistré depuis 1986. Faut de ce régime spécial, l'intéressement qui a un caractère aléatoire et négocié apparaîtra moins intéressant pour les entreprises et les rentrées de cotisations sociales supplémentaires seront vite taries.

Quant au plafonnement individuel, il ne correspond pas à la vocation de l'intéressement qui est celle du partage de la totalité des fruits de la croissance. De plus, la perspective de gagner un mois et demi de salaire supplémentaire ne présente pas un caractère suffisamment motivant pour en faire un facteur de dynamisme dans l'entreprise. Enfin, le lien établi entre le salaire individuel et le

montant des primes est apparu relativement artificiel compte tenu de la nature très différente de ces deux types de rémunérations.

Aussi, votre commission a-t-elle adopté deux amendements tendant à la suppression des deux alinéas qui instaurent ces nouveaux plafonds et rétablissant la limite actuelle des 20 %.

Elle a également adopté un amendement, afin que le bénéfice de cette disposition ne puisse être accordée si l'entreprise n'a pas respecté l'obligation d'entamer annuellement une négociation, notamment sur les salaires (art. L. 132-27) ou si elle n'a pas appliqué un accord salarial de branche auquel elle est soumise.

Elle n'a en effet pas voulu aller au-delà de ce que le code du travail prévoit actuellement, c'est-à-dire une obligation de négociation et non de résultats comme tend à l'instaurer le présent projet de loi. Afin de limiter certains abus et répondre aux préoccupations exprimées par le Gouvernement, elle a estimé que cette obligation devrait permettre une meilleure application des dispositions existantes, sans les rendre trop rigides puisque dans l'actuel projet de loi l'échec de la négociation empêche, d'une part le bénéfice du taux global majoré de 12 %, d'autre part la possibilité de moduler la répartition des primes selon les catégories de salariés.

Il est certain que si ces dispositions restrictives étaient adoptées, un grand nombre d'entreprises se verraient soumises au taux global de droit commun de 8 % (soit 60 % de moins que le taux actuel) et à une répartition uniforme des primes, ce qui constituera un frein considérable au développement de l'intéressement, contrairement aux intentions annoncées par le Gouvernement de consolider celui-ci !

4°) La volonté de préserver le caractère aléatoire de l'intéressement a conduit votre commission à émettre un avis favorable à l'obligation de conclure l'accord dès le premier semestre de l'année de la prise d'effet du contrat. En effet, même s'il paraît évident que la conclusion de l'accord est grandement facilitée lorsque les résultats prévisibles seront positifs, il convient d'éviter certaines pratiques abusives comme des versements de

compléments de salaires exonérés de cotisations sociales dans le cadre de l'intéressement (13e mois par exemple).

Elle a cependant adopté un amendement, d'une part tendant à éviter de pénaliser les entreprises qui n'ont pas encore conclu d'accord pour l'exercice 1990 puisque nous sommes déjà à la fin du premier semestre de l'année.

Article 2

Possibilité de moduler les critères et les modalités de répartition des produits de l'intéressement

I - Commentaire

Cet article procède d'une part, à une modification rédactionnelle et, d'autre part, à une limitation des possibilités de modulation selon les catégories de salariés représentés dans l'entreprise.

Il se substitue au 4 de l'article 3 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 qui précise le contenu de l'accord (période d'application, établissements concernés, modalités d'intéressement, époque de versements, suivi de son application) et le fait que le comité d'entreprise, s'il existe, doit être obligatoirement annulé pour avis au moins quinze jours avant la signature.

● La modification rédactionnelle consiste à remplacer le membre de phrase "les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement" par la formule suivante, plus précise "les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits".

● En ce qui concerne les variations des critères et des modalités servant au calcul et à la répartition des produits de

l'intéressement, selon les catégories de salariés, leur soumission à l'application d'un accord de salaires d'entreprise de moins de trois ans deviendrait obligatoire, alors que ces règles sont actuellement librement fixées par des partenaires sociaux.

Cette disposition vise à limiter les risques de rémunération excessive de certains salariés, et notamment des cadres, au moyen de l'intéressement. On a déjà rappelé l'accentuation des écarts entre les catégories entre 1986 et 1989 dans l'exposé général.

H. Position de la commission

En ce qui concerne la **modification rédactionnelle**, dans la mesure où celle-ci apparaît plus rigoureuse et juridiquement exacte, votre commission a considéré qu'il s'agissait **plutôt d'une amélioration par rapport au texte en vigueur**.

En ce qui concerne le second point, il lui a semblé que la **garantie de l'existence d'un accord de salaires était peu adaptée au problème soulevé**. En effet, les cas de répartition très concentrée et effectivement choquante se constatent essentiellement dans les petites et même les très petites entreprises, celles qui ont moins de dix salariés, car en-dessous de ce seuil il n'existe aucune obligation légale d'organiser des élections pour la représentation du personnel.

Aussi votre commission a jugé préférable d'amender l'article 2 ainsi rédigé pour réserver aux entreprises dotées d'au moins un délégué du personnel la possibilité de moduler les critères et les modalités de répartition des primes d'intéressement.

Art. 3

Entreprises assujetties au régime de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise

I. Commentaire

Cet article abaisse le seuil de l'effectif des entreprises assujetties au régime obligatoire de la participation aux résultats de l'entreprise de 100 à 50 salariés. En effet, actuellement pour les entreprises de moins de 101 salariés, ce système n'est que facultatif.

Cette condition d'emploi est considérée comme remplie dès lors que ce seuil d'effectif a été atteint, au cours de l'exercice considéré pendant une durée de six mois consécutifs ou non (4).

Cette modification a été proposée par le rapport du Conseil économique et social de mai 1989. L'auteur de celui-ci, M. Jean Bornard, avançait à l'appui de sa proposition deux arguments et posait une condition.

Son argumentation reposait d'une part sur l'analyse des statistiques relatives à l'application de ce dispositif qui faisait apparaître en 1987 que sur 11 797 entreprises ayant conclu un accord de participation, 4 196 comptaient moins de 101 salariés, soit une proposition de plus d'un tiers, et d'autre part, sur son caractère avantageux dans les petites entreprises puisque les montants moyens de la réserve par salarié sont nettement supérieurs dans les entreprises de moins de 101 salariés.

La condition était que cette mesure s'applique largement au sein de la CEE.

(4) En vertu de l'article 7 de l'ordonnance de 1986 pour le calcul de l'effectif des salariés des entreprises de travail temporaire, on ajoute au nombre de salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable de salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice.

Le Gouvernement attend de cette réforme un accès plus large des salariés aux bénéfices de l'entreprise et une généralisation des accords de participation aux entreprises dotées en vertu de la loi, de comités d'entreprises (5). Elle doit concerner environ 6 000 nouvelles entreprises.

II. Position de la commission

Elle a émis un avis favorable sur cet article qui étend encore le champ d'application de la participation et partant, permet aux salariés de bénéficier davantage des fruits de la prospérité de l'entreprise.

Elle s'est interrogée toutefois sur l'opportunité de prévoir à l'avenir un dispositif spécifique aux entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 100, afin de limiter les fameux "effets de seuil" et de faciliter la gestion de la RSP ou le bénéfice des droits individuels dans de meilleurs délais que les limites actuelles de trois et cinq ans.

Elle s'est en particulier félicitée du régime transitoire accordé pour les entreprises pratiquant l'intéressement et qui seront assujetties à cette nouvelle obligation.

Art. 4

Modalités de répartition de la RSP

I. Commentaire

Cet article autorise les partenaires sociaux à retenir un salaire minimal qualifié de salaire plancher pour le calcul aux parts individuelles dans le régime de la participation.

(5). Les entreprises assujetties à l'obligation de mettre en place des comités d'entreprise, sont signataires de 80 % des accords.

L'article 10 de l'ordonnance de 1986 dans lequel s'inscrit cet article définit les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés.

Il prévoit déjà un salaire plafond fixé par décret pour la répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés (6).

Mais les textes en vigueur ne permettent d'autres aménagements en raison de la référence faite au "salaire perçu".

II. Position de la commission

Votre commission a relevé que cette disposition constitue une simple faculté dont la mise en application est laissée aux partenaires sociaux et qu'elle tend à favoriser les salariés les moins rémunérés qui se trouvent en l'occurrence avantagés par cette référence servant au calcul proportionnel.

Elle a estimé toutefois que l'utilisation ainsi faite des mécanismes de participation financière pour apporter une amélioration à l'égard des bas salaires traduisait une certaine ambiguïté.

Mais estimant qu'il va dans le sens des intérêts des salariés, votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

(6) Ce plafond est au plus égal à quatre fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximal des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

Art. 5

Entrée en vigueur

I. Commentaire

Cet article précise les dates d'entrée en vigueur des dispositions du texte. Il prévoit une application dès la conclusion ou le renouvellement des accords d'intéressement des dispositions relatives à l'intéressement et au salaire plancher dans les modalités de répartition de la RSP.

En revanche l'extension du régime de la participation aux résultats n'est prévue qu'au premier exercice ouvert après sa publication.

Enfin, les entreprises qui font actuellement application d'un accord d'intéressement et sont visées par l'extension de la participation bénéficient d'un régime transitoire jusqu'à l'expiration de l'accord d'intéressement.

II. Position de la commission

Elle a émis un avis favorable sur cet article sous réserve que l'obligation de conclure dès le premier semestre de l'exercice pris en compte dans l'accord d'intéressement, soit différée jusqu'au prochain exercice (et donc pour la majorité des entreprises jusqu'en 1991) afin que les accords qui n'ont pas encore été signés en 1990 puissent néanmoins être conclus pendant le second semestre sans perdre le bénéfice des exonérations visées aux articles 4 et 6 de l'ordonnance.

Art. 6

Codification

I. Commentaire

Cet article prévoit la codification des chapitres I et II de l'ordonnance de 1986 relatifs respectivement à l'intéressement et à la participation.

Cette ordonnance ayant "décodifié" les dispositions visant ces domaines du code du travail où ils étaient insérés, le Gouvernement a estimé que le respect du parallélisme des formes exigeait l'intervention d'une loi.

De plus cette codification est présentée comme la volonté du Gouvernement d'affirmer la vocation sociale de ces dispositions.

II. Position de la commission

Votre commission a considéré que la codification envisagée a surtout un **acte symbolique**, les ordonnances qui sont intervenues en matière d'intéressement ou de participation, ayant la même valeur juridique qu'une loi dès lors qu'elles ont été ratifiées. De plus, de nombreuses lois sont intervenues en matière d'actionnariat des salariés. D'autre part, elle a rappelé que s'il y a eu "décodification" en 1986, c'est que le projet de loi d'habilitation ne permettait pas au Gouvernement de l'étendre à la loi de 1966 sur les sociétés et donc excluait l'actionnariat des salariés.

Surtout, elle a **estimé que la codification envisagée n'était que partielle** puisqu'elle exclut les PEE (plans d'épargne d'entreprise) pourtant considérés comme un aspect essentiel de la participation financière.

La moitié des contrats d'intéressement prévoit la création de tels plans et un quart des versements liés à l'intéressement y sont affectés.

Elle a donc proposé par amendement le **renvoi de cette codification** devant la commission constituée à cet effet avec pour objectif de maintenir l'unité et la cohérence du dispositif actuel de l'ordonnance de 1986 quitte à prévoir une codification spécifique à la participation financière en dehors du code du travail.

Art. 7

Le rapport annuel sur l'intéressement et la participation

I. Commentaire

Cet article prévoit la présentation annuelle d'un rapport sur l'intéressement et la participation par le ministre du travail à l'occasion du bilan annuel de la négociation collective auquel procède la commission nationale du même nom et dont le ministre est membre de droit.

En guise de rapport, il existe actuellement un **document synthétique sous forme d'un dossier annexé au bilan de la négociation collective** publié annuellement et qui comprend un inventaire détaillé de la situation des accords et des résultats financiers de l'intéressement. En ce qui concerne la participation, ce bilan est dressé tous les six mois dans le cadre d'un numéro spécial des dossiers statistiques du travail et de l'emploi.

Selon le ministre, ce nouveau rapport comportera des aspects qualitatifs et sera rendu public dans le cadre du bilan annuel de la négociation collective.

II. Position de votre commission

Votre commission a estimé que toute l'amélioration de l'information sur ces sujets, d'ailleurs réclamée par le Rapport Bornard, devait être accueillie avec satisfaction.

Elle a adopté toutefois un amendement tendant à élargir le rapport du ministre aux plans d'épargne d'entreprise et aux négociations salariales au sein des entreprises pratiquant l'intéressement puisque actuellement les statistiques précises et globales sur ces points, font défaut. De plus, le problème des salaires dans les entreprises qui concluent des accords d'intéressement, est au coeur du débat sur la substitution réelle ou non de l'intéressement à la politique salariale. Ces informations permettraient d'éclairer utilement cet aspect de la discussion.

TABLEAU COMPARATIF

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p>Ordonnance N° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés</p>	<p>CHAPITRE PREMIER</p> <p>Modifications de l'ordonnance du 21 octobre 1986</p>	<p>CHAPITRE PREMIER</p> <p>Modifications de l'ordonnance du 21 octobre 1986</p>
<p><i>Art 2.</i> - Les accords intervenus en application de l'article 1er doivent, pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles 4 à 6 ci-après, instituer soit un intéressement des salariés lié aux résultats ou à l'accroissement de la productivité, soit tout autre mode de rémunération collective contribuant à réaliser l'intéressement des salariés à l'entreprise.</p>		<p><i>Article additionnel avant l'article premier</i></p> <p><i>Le deuxième alinéa de l'article 2 de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 est complété par la phrase suivante :</i></p>
<p>Ces accords doivent instituer un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord.</p>		<p>« Ces accords doivent instituer un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord. Ils comportent notamment un préambule indiquant les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits. »</p>

Texte en vigueur

Le montant global des primes distribuées aux salariés ne doit pas dépasser annuellement le cinquième du total des salaires bruts versés aux personnels concernés.

Les accords doivent être déposés à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu où ils ont été conclus.

Texte du projet de loi

Article premier.

Les deux derniers alinéas de l'article 2 de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

"Tous les salariés de l'entreprise ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement ; toutefois, une durée minimum d'ancienneté, qui ne peut excéder six mois au cours de l'exercice, peut être exigée.

"La répartition de l'intéressement entre les salariés est uniforme ou proportionnelle au salaire ou à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou combine ces différents critères,

"Le montant global des primes distribuées aux salariés ne doit pas dépasser annuellement 8 % du total des salaires bruts versés aux personnes concernées. Ce taux est porté à 12 % pour les entreprises qui appliquent un accord de salaires d'entreprise ou de branche datant de moins de trois ans au moment de la conclusion ou du renouvellement de l'accord d'intéressement.

"Le montant des primes distribuées à un même salarié ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à 15 % du salaire brut de cette période.

"Les accords doivent être déposés à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu où ils ont été conclus. Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles 4 et 6 ci-après, les accords doivent avoir été conclus avant le premier jour du septième mois suivant la date de leur prise d'effet."

Propositions de la commission

Article premier.

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

"La répartition...

...les salariés doit s'effectuer selon des critères objectifs, notamment le salaire ou la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

"Le montant...

...annuellement le cinquième du total des salaires bruts versés aux personnels concernés. Toutefois, cette disposition ne peut s'appliquer si l'entreprise ne respecte pas l'obligation visée à l'article L. 132-27 du code du travail ou un accord salarial de branche auquel elle est soumise.

Alinéa supprimé

"Les accords ...

...conclus. A compter du premier exercice ouvert après la publication de la loi n° du , pour ouvrir ...

...prise d'effet.

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

--

—

—

Art. 2.

Art. 2.

Le 4 de l'article 3 de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 est remplacé par les dispositions suivantes :

Alinéa sans modification

Art 3. - Tout accord doit préciser notamment:

1. La période pour laquelle il est conclu ;

2. Les établissements concernés ;

3. Les modalités d'intéressement retenues ;

4. Les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement, le cas échéant selon les catégories de salariés ou les unités de travail ; l'accord peut à cet effet renvoyer à des accords d'établissement ;

"4. - Les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits : ces critères et ces modalités peuvent varier selon les unités de travail ou, dans le cas où l'entreprise fait application d'un accord de salaires d'entreprise de moins de trois ans, selon les catégories de salariés ; l'accord peut, à cet effet, renvoyer à des accords d'établissement ;".

"4. - Les modalités...

...l'entreprise est soumise à l'obligation visée à l'article L. 421-1 du code du travail, selon ...

5. L'époque des versements ;

6. Les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise ou une commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués du personnel disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat ;

7. Les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Quand il existe un comité d'entreprise, le projet doit lui être soumis pour avis au moins quinze jours avant la signature .

Art. 3.

Art. 3.

Le premier alinéa de l'article 7 de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé:

Sans modification

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p>Art 7 Toute entreprise employant habituellement plus de cent salariés, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique, est soumise aux obligations de la présente section, destinées à garantir le droit de ses salariés à participer au résultats de l'entreprise.</p>	<p>«Art. 7.- Toute entreprise employant habituellement au moins cinquante salariés, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique, est soumise aux obligations de la présente section, destinées à garantir le droit de ses salariés à participer au résultats de l'entreprise.»</p>	
<p>Pour l'application des dispositions qui précèdent, l'effectif des salariés employés habituellement par les entreprises de travail temporaire est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice.</p>		
<p>Art 10. - La répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés est calculée proportionnellement au salaire perçu dans la limite de plafonds fixés par décret. Toutefois, les accords prévus à l'article 11 peuvent décider que cette répartition sera calculée, dans la limite de la moitié de la réserve suivant la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, et, pour le solde, proportionnellement au salaire perçu dans la limite des plafonds prévus au présent alinéa.</p>	<p>Art. 4.</p> <p>Il est inséré après le premier alinéa de l'article 10 de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 un deuxième alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>Art 4.</p> <p>Sans modification</p>
<p>Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation ; toutefois, une durée minimum d'ancienneté au cours de l'exercice, qui ne peut excéder six mois, peut être exigée.</p>	<p>"Ces accords peuvent en outre fixer un salaire plancher servant de base de calcul à la part individuelle."</p>	

Texte en vigueur

Pour l'application des dispositions qui précèdent, le salarié lié par un contrat de travail temporaire est réputé compter six mois d'ancienneté dans une entreprise de travail temporaire s'il a été mis à la disposition d'utilisateurs, par cette entreprise, pendant une durée totale de cent vingt jours au moins au cours de l'exercice.

Les sommes qui, en raison des règles définies par le présent article, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Texte du projet de loi

Art. 5.

I - Les dispositions des articles premier, 2 et 4 de la présente loi ne sont applicables qu'aux accords conclus ou renouvelés après sa publication.

II - Les dispositions de l'article 3 de la présente loi sont applicables, pour chaque entreprise, au premier exercice ouvert après sa publication.

III - A titre transitoire, les entreprises de cent salariés au plus qui font application d'un accord d'intéressement à la date de publication de la présente loi ne sont pas, jusqu'au terme de cet accord, soumises aux obligations prévues à l'article 3.

Propositions de la commission

Art. 5.

Sans modification

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

CHAPITRE I

CHAPITRE II

CHAPITRE II

INTERESSEMENT DES SALARIES A L'ENTREPRISE

Codification

Codification

Art. 6

Art. 6.

Les chapitres 1er et 2 de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 sont insérés au Titre quatrième du Livre IV du code du travail dans les conditions suivantes :

Il sera procédé à la codification des textes législatifs relatifs à l'intéressement, à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et aux plans d'épargne d'entreprise, par décret en Conseil d'Etat, après avis de la commission supérieure chargée d'étudier la codification et la simplification des textes législatifs et réglementaires.

Art 1. - L'intéressement des salariés à l'entreprise peut être assuré dans toute entreprise, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique, par un accord valable pour une durée de trois ans et passé :

1 - Le chapitre 1er de l'ordonnance devient le chapitre 1er intitulé : "Intéressement des salariés à l'entreprise" ; les articles 1 à 6 qu'il comprend deviennent les articles L. 441-1 à L. 441-6 du code du travail.

1 - Supprimé

- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail ;

- soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 423-2 du code du travail ;

- soit au sein du comité d'entreprise ;

- soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ; s'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 423-2 du code du travail ou un comité d'entreprise, la ratification doit être demandée conjointement par le chef d'entreprise et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Texte en vigueur

Toutefois, les dispositions du présent chapitre ne sont applicables de plein droit aux entreprises publiques ou aux sociétés nationales que si elles entrent dans le champ d'application défini au chapitre Ier du titre III du livre Ier du code du travail.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles les dispositions du présent chapitre sont applicables aux entreprises publiques et aux sociétés nationales ne répondant pas à la condition fixée au deuxième alinéa.

Art. 2.- voir ci-dessus

Art. 3.- voir ci-dessus

Art. 4.- Les sommes attribuées aux salariés en application de l'accord d'intéressement n'ont pas le caractère d'élément du salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale et n'entrent pas en compte pour l'application de la législation relative au salaire minimum de croissance.

Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments du salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Art. 5.- Les entreprises où l'intéressement est mis en oeuvre dans les conditions prévues aux articles 1er à 4 peuvent déduire des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu le montant des participations versées en espèces aux salariés en application du contrat d'intéressement.

Ces participations sont, en outre, exonérées de la taxe sur les salaires prévue à l'article 231 du code général des impôts. Pour les salariés, elles sont soumises à l'impôt sur le revenu selon les règles fixées au a du 5 de l'article 158 du code général des impôts.

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

Art .6 .- Dans le cas où un salarié qui a adhéré à un plan d'épargne d'entreprise prévu au chapitre III de la présente ordonnance affecte à la réalisation de ce plan tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées par l'entreprise au titre de l'intéressement, ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

CHAPITRE II

II - Le chapitre 2 de l'ordonnance devient le chapitre 2 intitulé : "Participation des salariés aux résultats de l'entreprise".

II - Supprimé

PARTICIPATION DES SALARIES AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE

Il comprend :

SECTION I

a) une section 1 intitulée : "Régime obligatoire dans les entreprises de cinquante salariés et plus" et comprenant les articles 7 à 19 de l'ordonnance qui deviennent les articles L. 442-1 à L. 442-13 du code du travail ;

REGIME OBLIGATOIRE DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE CENT SALARIES

Art .7 . voir ci-dessus

Art .8 .- Dans les entreprises mentionnées à l'article 7, une réserve spéciale de participation des salariés doit être constituée comme suit :

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

1. Les sommes affectées à cette réserve spéciale sont, après clôture des comptes de l'exercice, calculées sur le bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat ;

2. Une déduction représentant la rémunération au taux de 5 p. 100 des capitaux propres de l'entreprise est opérée sur le bénéfice net ainsi défini ;

3. Le bénéfice net est augmenté du montant de la provision pour investissement prévue à l'article 14 ci-après. Si cette provision est rapportée au bénéfice imposable d'un exercice déterminé, son montant est exclu, pour le calcul de la réserve de participation, du bénéfice net à retenir au titre de l'exercice au cours duquel ce rapport a été opéré ;

4. La réserve spéciale de participation des salariés est égale à la moitié du chiffre obtenu en appliquant au résultat des opérations effectuées conformément aux dispositions des alinéas 2 et 3 ci-dessus le rapport des salaires à la valeur ajoutée de l'entreprise.

Un décret en Conseil d'Etat précise la définition des éléments mentionnés au présent article, notamment le mode de calcul, éventuellement forfaitaire, de la réduction opérée au titre de l'impôt sur le revenu ainsi que les modalités suivant lesquelles sont appréciés les effectifs des entreprises pour l'application de l'article 7. Il fixe également les conditions dans lesquelles le présent chapitre est appliqué aux sociétés mères et aux sociétés filiales.

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

Art .9 .- Dans les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu, le bénéfice à retenir, avant déduction de l'impôt correspondant, est égal au bénéfice imposable dudit exercice, diminué :

a) de la rémunération normale du travail du chef d'entreprise lorsque cette rémunération n'est pas admise dans les frais généraux pour l'assiette de l'impôt de droit commun ;

b) des résultats déficitaires enregistrés au cours des cinq années antérieures qui ont été imputés sur des revenus d'une autre nature mais n'ont pas déjà été pris en compte pour le calcul de la participation afférente aux exercices précédents.

Art .10 .- voir ci-dessus

Art .11 .- Les conditions dans lesquelles les salariés sont informés de l'application des dispositions du présent chapitre ainsi que la nature et les modalités de gestion des droits reconnus aux salariés sur les sommes définies à l'article 8 sont déterminées par voie d'accord entre les parties intéressées conclu dans les conditions prévues à l'article 16.

Ces accords peuvent prévoir .

1. L'attribution d'actions ou de coupures d'actions de l'entreprise, ces actions ou coupures d'actions provenant d'une incorporation de réserve au capital ou d'un rachat préalable effectué par l'entreprise elle-même dans les conditions fixées par l'article 217-1 de la loi du 24 juillet 1966 ;

2. La souscription d'actions émises par les sociétés créées dans les conditions prévues à l'article 11 de la loi du 9 juillet 1984 sur le développement de l'initiative économique ;

Texte en vigueur

3. L'affectation des sommes constituant la réserve spéciale prévue à l'article 8 ci-dessus à un fonds que l'entreprise doit consacrer à des investissements ; les salariés ont sur l'entreprise un droit de créance égal au montant des sommes versées ;

4. L'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation :

a) soit à l'acquisition de titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable régies par les dispositions de la loi du 3 janvier 1979 relative à ces sociétés ;

b) soit à l'acquisition de parts de fonds communs de placement régis par le titre II de la loi du 13 juillet 1979 relative aux fonds communs de placement ;

c) soit à des comptes ouverts au nom des intéressés en application d'un plan d'épargne d'entreprise remplissant les conditions fixées au chapitre III de la présente ordonnance.

Les salariés qui ont adhéré à un plan d'épargne d'entreprise bénéficiant des avantages fiscaux prévus au chapitre III peuvent obtenir de l'entreprise que les sommes qui leur sont attribuées par celle-ci, au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, soient affectées à la réalisation de ce plan, si ce dernier le prévoit ; le plan est, en ce cas, alimenté par les sommes ainsi affectées et, s'il y a lieu et suivant les modalités qu'il fixe, par les versements complémentaires de l'entreprise et les versements opérés volontairement par les salariés.

Les entreprises peuvent payer directement aux salariés les sommes leur revenant lorsque celles-ci n'atteignent pas un montant fixé par un arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre chargé du travail.

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

Art .12 .- Les accords conclus dans les conditions prévues à l'article 11 peuvent établir un régime de participation comportant une base de calcul et des modalités différentes de celles définies à l'article 8. Ces accords ne dispensent de l'application des règles définies audit article que si, respectant les principes posés par le présent chapitre , ils comportent pour les salariés des avantages au moins équivalents.

Dans le cas d'accords conclus au sein d'un groupe de sociétés, l'équivalence des avantages consentis aux salariés s'apprécie globalement au niveau du groupe et non entreprise par entreprise.

Les accords prévus au présent article n'ouvrent droit aux avantages mentionnés à l'article 14 que si la réserve spéciale de participation n'excède pas la moitié du bénéfice net comptable, ou, au choix des parties, l'un des trois plafonds suivants : le bénéfice net comptable diminué de 5 p. 100 des capitaux propres, le bénéfice net fiscal diminué de 5 p. 100 des capitaux propres, la moitié du bénéfice net fiscal.

L'accord doit préciser le plafond retenu.

Art .13.- Les droits constitués au profit des salariés en vertu des dispositions du présent chapitre sont négociables ou exigibles à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits

L'accord conclu dans les conditions fixées à l'article 16 peut ramener ce délai à trois ans. Cette disposition ne s'applique pas aux sociétés coopératives ouvrières de production ni aux sociétés anonymes à participation ouvrière.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles les droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ces délais.

Texte en vigueur

Art. 14 I. - Les sommes portées à la réserve spéciale de participation au cours d'un exercice sont déductibles pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu exigible au titre de l'exercice au cours duquel elles sont réparties entre les salariés.

Elles ne sont pas soumises à la taxe sur les salaires prévue à l'article 231 du code général des impôts et ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale.

II. - Les sommes revenant aux salariés au titre de la participation sont exonérées d'impôt sur le revenu.

Sous réserve de ce qui est dit au dernier alinéa du présent paragraphe, cette exonération porte seulement sur la moitié des sommes en cause lorsque la durée de l'indisponibilité a été fixée à trois ans.

Les revenus provenant des sommes attribuées au titre de la participation et recevant la même affectation qu'elles, sont exonérés dans les mêmes conditions. Ils se trouvent alors frappés de la même indisponibilité que ces sommes et sont définitivement exonérés à l'expiration de la période d'indisponibilité correspondante.

Après l'expiration de la période d'indisponibilité, l'exonération est toutefois maintenue pour les revenus provenant de sommes utilisées pour acquérir des actions de l'entreprise ou versées à des organismes de placement extérieurs à l'entreprise tels que ceux ci sont énumérés au 4^o de l'article 11, tant que les salariés ne demandent pas la délivrance des droits constitués à leur profit.

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

Texte en vigueur

Cette exonération est maintenue dans les mêmes conditions dans le cas où les salariés transfèrent sans délai au profit des organismes de placement mentionnés au 4^o de l'article 11 les sommes initialement investies dans l'entreprise conformément aux dispositions du 3^o de cet article.

Cette exonération est également maintenue dans les mêmes conditions lorsque ces mêmes sommes sont retirées par les salariés pour être affectées à la constitution du capital d'une société ayant pour objet exclusif de racheter tout ou partie du capital de leur entreprise dans les conditions prévues à l'article 83 bis du code général des impôts.

Les sommes qui sont reçues dans le cadre d'un accord prévoyant une période d'indisponibilité de trois ans, et qui sont, à la demande des salariés, affectées à un plan d'épargne d'entreprise dans les conditions prévues à l'avant-dernier alinéa de l'article 11 sont exonérées d'impôt sur le revenu. Les dispositions de l'article 26 sont alors applicables.

III. - Les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement sont fixées par le code général des impôts.

IV - Pour ouvrir droit aux exonérations prévues au présent article, les accords de participation doivent avoir été déposés à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu où ils ont été conclus.

Art 15 - Un décret en Conseil d'Etat détermine les entreprises publiques et les sociétés nationales qui sont soumises aux dispositions du présent chapitre. Il fixe les conditions dans lesquelles ces dispositions leur sont applicables.

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

Texte en vigueur

Un décret en Conseil d'Etat fixe, en tant que de besoin, les adaptations qui doivent être apportées aux dispositions du présent chapitre ou à celles régissant les sociétés coopératives ouvrières de production pour permettre à ces sociétés d'appliquer les règles définies ci-dessus.

Art .16 .- Les accords prévus à l'article 11 sont passés :

- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail ;

- soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 423-2 du code du travail ;

- soit au sein du comité d'entreprise ;

- soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet de contrat proposé par le chef d'entreprise ; s'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 423-2 du code du travail ou un comité d'entreprise, la ratification doit être demandée conjointement par le chef d'entreprise et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Art .17 .- Lorsque, dans un délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés, un accord n'a pas été conclu dans les conditions prévues à l'article 11, cette situation est constatée par l'inspecteur du travail et les dispositions du 3o de l'article 11 sont applicables de plein droit.

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

Texte en vigueur

Les sommes ainsi attribuées aux salariés sont versées à des comptes courants qui, sous réserve des cas prévus par décret en application de l'article 13, sont bloqués pour huit ans ; elles portent intérêt à un taux fixé par arrêté du ministre chargé des finances.

La provision prévue à l'article 14 ne peut être constituée.

Art 18 -Le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres de l'entreprise sont rétablis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ils ne peuvent être remis en cause à l'occasion des litiges nés de l'application du présent chapitre.

Les contestations relatives au montant des salaires et au calcul de la valeur ajoutée prévus au quatrième alinéa de l'article 8 sont réglées par les procédures stipulées par les accords mentionnés à l'article 11. A défaut, elles relèvent des juridictions compétentes en matière d'impôts directs. Lorsqu'est intervenu un accord au sens de l'article 11, les juridictions ne peuvent être saisies que par les signataires dudit accord.

Tous les autres litiges relatifs à l'application du présent chapitre sont de la compétence des tribunaux judiciaires

Art 19 -Des astreintes peuvent être prononcées par les juridictions civiles contre les entreprises mentionnées à l'article 7 qui n'exécutent pas les obligations qui leur incombent en application de la présente section.

Les salariés de l'entreprise en cause et le procureur de la République dans le ressort duquel cette entreprise est située ont seuls qualité pour agir.

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

L'astreinte a un caractère provisoire et doit être liquidée par le juge après exécution par l'entreprise de ses obligations. Il devra être tenu compte, lors de sa liquidation, notamment du préjudice effectivement causé et de la résistance opposée par l'entreprise.

SECTION II

REGIME FACULTATIF DANS LES ENTREPRISES D'AU PLUS CENT SALARIES

Art. 20. - Les entreprises qui ne sont pas tenues, en vertu des dispositions qui précèdent, de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise peuvent, par accord conclu dans les conditions définies aux articles 11 et 16 ci-dessus, se soumettre volontairement aux dispositions de la section I.

Ces entreprises et leurs salariés bénéficient alors des avantages prévus à l'article 14, et dans les mêmes conditions.

**SECTION III
DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES NOUVELLES**

Art. 21. - Les dispositions du présent chapitre sont applicables, en ce qui concerne les entreprises nouvelles dont la création ne résulte pas d'une fusion, totale ou partielle, d'entreprises préexistantes, au troisième exercice clos après leur création.

Pour l'art L. 441-1 voir supra Art 6-1 du projet de loi.

b) une section 2 intitulée : "Régime facultatif dans les entreprises de moins de cinquante salariés" et comprenant l'article 20 de l'ordonnance qui devient l'article L. 442-14 du code du travail ;

c) une section 3 intitulée : "Dispositions relatives aux entreprises nouvelles" comprenant l'article 21 de l'ordonnance qui devient l'article L. 442-15 du code du travail.

III - Les références aux articles de l'ordonnance qui figurent dans les dispositions ainsi codifiées et dans le code général des impôts sont remplacées par les références aux articles correspondants du code du travail.

IV - A l'article L. 441-1 et à l'article L. 442-10, après les termes : "de l'article L. 423-2", les mots : "du code du travail" sont supprimés.

III - Supprimé

IV - Supprimé

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p>Pour l'art L. 442-10 voir supra Art 6 -II du projet de loi.</p>	<p>V - A l'article L. 441-6 et au c) du 4 de l'article L. 442-5, les mots : "de la présente ordonnance" sont remplacés par les mots : "de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986".</p>	<p>V - Supprimé</p>
<p>Pour l'art L. 442-6 voir supra Art 6 -I du projet de loi.</p>	<p>VI - Au 4 de l'article L. 442-5 les mots : "de la loi du 3 janvier 1979 relative à ces sociétés" sont remplacés par les mots : "du chapitre 1er de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières et portant création des fonds communs de créances" et les mots : "le Titre II de la loi du 13 juillet 1979 relative aux fonds communs de placements" par les mots : "le chapitre 3 de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 susmentionnée".</p>	<p>VI - Supprimé</p>
<p>Pour le 4 de l'art L. 442-5 voir supra Art 6 -I du projet de loi.</p>	<p>Art. 7</p> <p>Il est créé au Titre quatrième du Livre IV du code du travail un chapitre 3 intitulé "Dispositions communes", comprenant un article L. 443-1 ainsi rédigé :</p>	<p>Art. 7</p> <p>Alinéa supprimé</p>
<p>CODE DU TRAVAIL</p>	<p>"Art. L. 443-1. A l'occasion du bilan annuel de la négociation collective prévu à l'article L. 136-2, 7°) le ministre chargé du travail présente chaque année à la commission nationale de la négociation collective un rapport sur l'intéressement et la participation des salariés aux résultats de l'entreprise."</p>	<p>A l'occasion...</p>
<p>LIVRE IV</p>		<p><i>l'entreprise, les plans d'épargne d'entreprise, et sur les négociations salariales dans les entreprises ayant conclu des accords d'intéressement.</i></p>
<p>LES GROUPEMENTS PROFESSIONNELS, LA REPRESENTATION, LA PARTICIPATION ET L'INTERESSEMENT DES SALARIES</p>		
<p>TITRE QUATRIEME</p>		
<p>INTERESSEMENT ET PARTICIPATION</p>		

ANNEXES

LISTE DES PERSONNES ENTENDUES

I - Auditions de la commission

Mardi 5 juin 1990 :

**M. Jean Bornard, rapporteur du Conseil Economique et Social
de l'avis sur les aspects financiers de la participation**

Mardi 12 juin 1990 :

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de
la formation professionnelle**

II - Auditions du rapporteur

Vendredi 1er juin 1990 :

M. Jean Galcéran, Directeur de l'actionnariat interne - Essilor

**Mme Notat, Secrétaire générale adjointe - Confédération
française et démocratique du travail**

**M. Antoine Burin des Rosiers - Association française des
entreprises privées**

Mardi 5 juin 1990 :

M. Philippe Lepers, Directeur de la CEGOS

**M. Roland Raignoux, Secrétaire confédéral - Confédération
générale du travail - Force ouvrière**

**M. Jean Remus, administrateur de FONDACT - Association
pour la promotion de l'épargne et de l'actionnariat des salariés**

Jeudi 7 juin 1990 :

M. Jean-Pierre Clapin, délégué national chargé de l'actionnariat et de l'intéressement

M. Georges Tissier, Directeur des affaires sociales, Confédération générale des petites et moyennes entreprises

M. Roland Metz, collaborateur du bureau confédéral, secteur politique et action revendicative à la Confédération générale du travail

M. Léopold André, directeur de la publication Jeux, jouets magazine, Galvano

M. Fitoussi, délégué de l'Association pour le développement de la participation dans les entreprises et M. Thierry Sander de la Direction des Affaires sociales d'Auchan

Vendredi 8 juin 1990 :

M. Jean-Louis Giral, vice-président du Conseil national du patronat français

M. Mesart, chef du service social de la Fédération nationale du bâtiment

M. Olivier Dutheiller de Lamothe, Directeur des relations du travail au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

M. Lionel Béranger, chef du bureau de la Participation financière des salariés, direction des relations du travail, du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

AUDITION DE M. Jean-Pierre SOISSON

La commission des Affaires sociales s'est réunie le mardi 12 juin 1990 sous la présidence de M. Jean-Pierre Fourcade, président, pour procéder à l'audition de M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, sur le projet de loi n° 297 (1989-1990) modifiant l'ordonnance du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Il a tout d'abord indiqué que ce projet était l'aboutissement de la mission qui lui avait été confiée par le Premier Ministre en septembre 1989 à l'issue de ses entretiens avec les partenaires sociaux. Ces derniers s'étaient notamment inquiétés des conséquences du développement de l'intéressement sur la politique salariale, craintes reprises par l'avis du Conseil économique et social rendu sur le rapport de M. Jean Bernard. Il a reconnu que la participation financière des salariés connaissait depuis quelques années un essor important : plus de quinze milliards de francs sont en effet distribués chaque année à ce titre, dont près de sept milliards de francs pour l'intéressement.

En ce qui concerne l'intéressement, après avoir rappelé les mécanismes de celui-ci, il a dressé le bilan suivant :

- le nombre de salariés concernés est passé de 400.000 en 1985 à 1 million fin 1988 et à environ 1,4 million de salariés actuellement ;

- le montant moyen de la prime individuelle qui était d'environ 4.650 F en 1988, serait, selon les premières estimations, en 1989 de 5.700 F ;

- la part de l'intéressement par rapport à la masse salariale, qui était en moyenne de 3,7 % en 1988, serait passée à 4,1 % en 1989.

Il a fait observer que cet essor était particulièrement spectaculaire dans les P.M.E., 80 % des accords conclus en 1989 l'ayant été dans des entreprises de moins de 100 salariés.

Quant à la participation aux résultats, qui s'applique obligatoirement aux entreprises employant plus de 100 salariés, il a précisé que :

- le montant total de la réserve spéciale de participation est en progression puisqu'en 1986 elle s'élevait à 7,6 milliards de francs et

que, selon les premières estimations, elle atteint 11 milliards de francs en 1989

- la part moyenne individuelle qui était de 2.900 F en 1985 est passée à plus de 4.300 F en 1989.

Il s'est félicité de ce développement de la participation financière qui présente des vertus à la fois sur le plan économique et social. La participation aux résultats contribue au financement de l'investissement et permet aux salariés de se constituer un patrimoine à partir de leur épargne investie. L'intéressement permet, sur le plan économique, d'adapter de manière non inflationniste, les rémunérations aux variations conjoncturelles et d'amortir des difficultés transitoires par ajustement des rémunérations plutôt que de l'emploi. Sur le plan social, il facilite l'association de l'ensemble des salariés à la prospérité économique et à la marche de l'entreprise. Il a estimé, de plus, que la participation financière, au sens large, constituait un véritable garde-fou contre le développement excessif de l'individualisation des rémunérations.

Il a indiqué qu'il s'était élevé avec force contre toute idée de remise en cause des exonérations sociales qui constituent la contrepartie de ces avantages et qu'il espérait une consécration législative de ces exonérations grâce au présent projet.

Il a toutefois signalé l'existence d'abus auxquels a parfois donné lieu l'essor récent de l'intéressement, notamment des cas de substitution des primes d'intéressement aux salaires.

C'est la raison pour laquelle il a souhaité qu'un projet vienne conforter la participation financière et en clarifier les principes.

Il a estimé que le projet de loi exprimait par son existence même une volonté de consolider la participation financière puisque la matière avait toujours été traitée par voie d'ordonnances auparavant. La codification et l'élargissement du champ de la participation obligatoire aux entreprises de 50 à 100 salariés, visent également le même but.

3

Sur ce dernier point, il a précisé qu'un dispositif transitoire avait été prévu à la demande des petites et moyennes entreprises concernées.

Le ministre a enfin déclaré qu'il souhaitait que le développement de la participation financière obéisse à des principes clairs et équilibrés.

En premier lieu, pour garantir la non substitution des primes de l'intéressement aux salaires, le projet de loi institue un régime de plafonnement différencié au profit des entreprises qui appliquent un accord de salaires datant de moins de trois ans, qu'il s'agisse d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branché, donnant ainsi un encouragement à la négociation salariale.

Pour maintenir l'esprit collectif de l'intéressement, le projet de loi comporte trois dispositions : une harmonisation des critères de répartition des primes avec ceux de la participation obligatoire, un plafonnement individuel du montant de l'intéressement à 15 % du salaire brut annuel et l'obligation d'un accord de salaire pour adapter les modalités de calcul et les critères de répartition selon les catégories de salariés.

Pour assurer le caractère aléatoire ou variable de l'intéressement, le projet rend obligatoire la signature des accords avant la fin du premier semestre du premier exercice de leur application comme dans les entreprises publiques.

Il a conclu en rappelant que l'ensemble de ces ajustements avait été bien accueilli par les partenaires sociaux, y compris les organisations représentatives du personnel d'encadrement et en indiquant que son souhait était de donner un nouvel élan à la participation, d'encourager la modernisation négociée et permettre une amélioration des rémunérations des salariés.

M. Jean Chérioux, rapporteur, a relevé avec satisfaction les propos du ministre en faveur de l'intéressement et de la participation. Il a fait remarquer néanmoins que le rapport de M. Jean Bornard n'avait pas proposé un plafonnement de l'intéressement contrairement au projet.

S'il a admis que les abus mentionnés devaient être sanctionnés, il s'est interrogé sur l'adéquation entre les modifications proposées par le projet de loi et l'importance de ces abus.

Il a demandé au ministre, d'une part de bien vouloir préciser les types de dérapages constatés ainsi que le nombre d'entreprises et de salariés concernés et d'autre part si on disposait d'indications statistiques sur les niveaux des salaires pratiqués dans les entreprises qui concluent des accords d'intéressement.

Enfin, il l'a interrogé sur l'existence d'un projet de directive européenne en matière de participation financière.

Sur le premier point, M. Jean-Pierre Soisson a répondu qu'il n'avait pas suivi les orientations du rapport Bornard en raison du caractère trop rigide de l'obligation d'un accord salarial préalable.

Sur les abus, à défaut de bilan global, il a cité un certain nombre de clauses relevées par ses services et jugées inacceptables : clause d'ancienneté supérieure à trois ans, critères de répartition subjectifs, suppression des primes d'intéressement en cas de sanction disciplinaire etc...

Il a admis qu'en 1989, 90 % des salariés intéressés appartenaient à des entreprises de plus de 50 salariés, mais a rappelé que les deux-tiers des accords concernaient les entreprises de moins de 50 salariés, souvent dépourvues de représentants du personnel.

Il a indiqué qu'il ne disposait pas de statistiques sur les niveaux des salaires pratiqués par ces entreprises mais que ses services avaient constaté dans certaines régions un nombre d'accords d'intéressement supérieurs à celui des accords salariaux.

Il a confirmé le fait qu'aucune directive européenne sur ce problème n'était en cours d'élaboration à l'heure actuelle, mais il a rappelé que le projet de directive sur la société européenne contenait un chapitre qui lui est consacré.

M. Jean Chérioux, rapporteur, a estimé qu'en ce qui concerne la codification, la consolidation annoncée était plus morale que juridique et que celle-ci demeurerait incomplète compte tenu de l'absence des dispositions relatives aux plans d'épargne d'entreprise pourtant considérés comme un élément essentiel du dispositif d'intéressement.

M. Jean-Pierre Soisson a répondu que ce choix résultait d'un arbitrage interministériel et que, pour sa part, il avait défendu une autre position que celle qui a été retenue.

M. Jean-Pierre Fourcade est intervenu pour demander si le risque de prélèvement de cotisations sociales sur les sommes affectées à l'intéressement et à la participation était élevé.

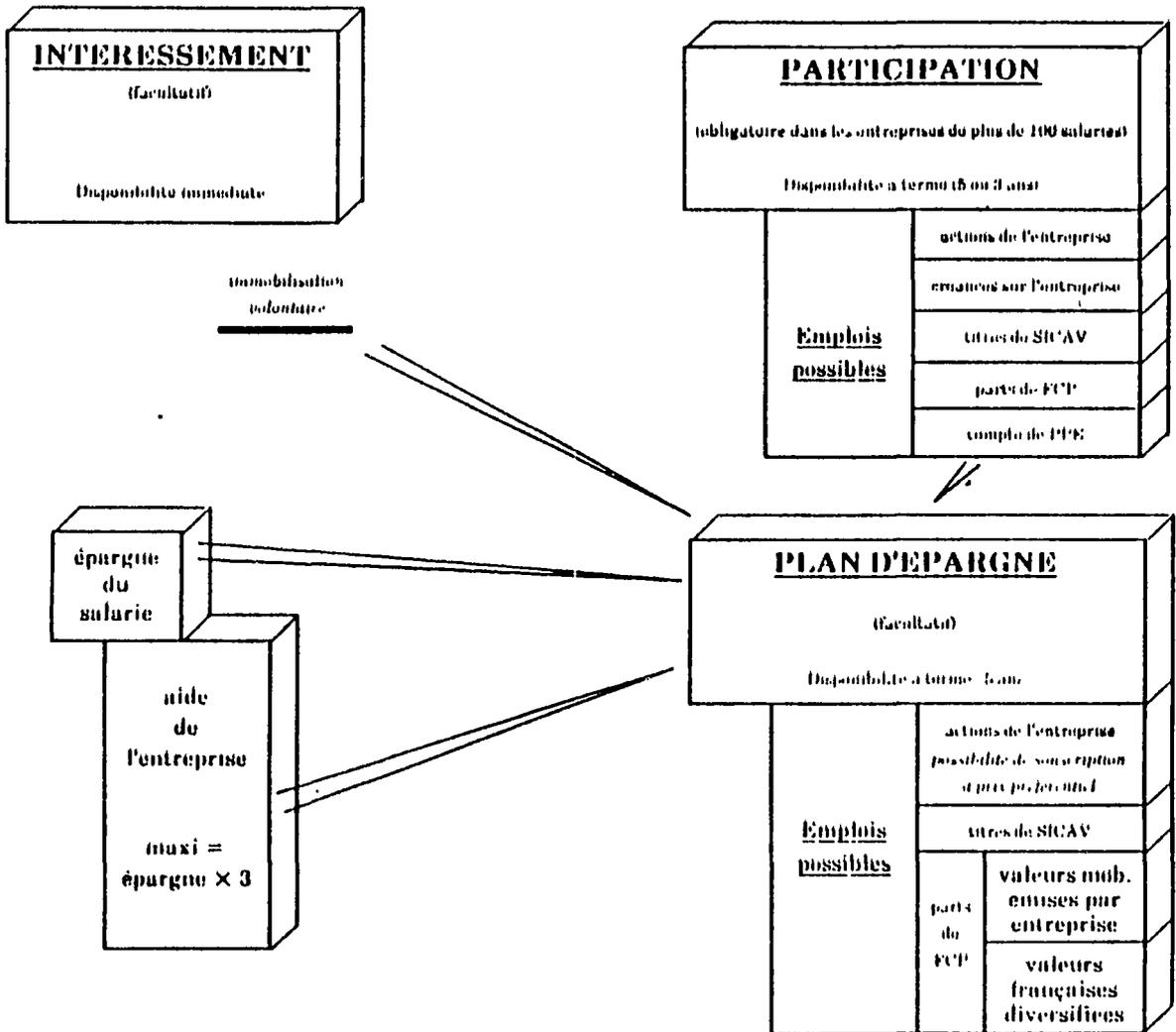
*M. Jean-Pierre Soisson a répondu que ce risque était
considérable.*

COMPARAISON DES DIFFERENTES FORMULES

Formule	Définition	Caractéristiques	Fiscalité
Intéressement (ordonnance de 1959 modifiée par celle d'octobre 1986)	Système facultatif mis en place par l'entreprise quels que soient ses résultats. Versement aux salariés d'un complément de revenus, variable et lié à l'amélioration économique de l'entreprise (productivité, résultats, objectifs visés)	Contrat valable au minimum 3 ans. Possibilité de différenciation par catégorie de salariés ou par établissement d'entreprise. Pas de formule spécifique. Le montant global de l'intéressement ne peut pas excéder 20 % de la masse salariale.	Le salarié et l'entreprise sont exonérés des charges sociales. Le montant de l'intéressement est exonéré de l'impôt sur le revenu si le salarié le verse sur un plan d'épargne d'entreprise où il reste bloqué pendant 5 ans. Il est déduit du bénéfice imposable.
Participation légale (ordonnance de 1967 modifiée par celle d'octobre 1986)	Système obligatoire pour une entreprise de plus de 100 salariés et réalisant des bénéfices suffisants. Versement différé aux salariés (à 3 ou 5 ans selon l'accord de participation)	Durée de contrat variable	Le salarié et l'entreprise sont exonérés des charges sociales. Le montant de la participation est exonéré de l'impôt sur le revenu à 100 % si les sommes sont bloquées pendant 5 ans, à 50 % si elle le sont pendant 3 ans.
Plan d'épargne entreprise	Adhésion facultative des salariés. Montant et périodicité des versements sont décidés par chaque salarié. Le chef d'entreprise peut compléter le versement du salarié dans la limite, par salarié de 10.000 francs ou 15.000 francs si l'investissement est fait en actions de l'entreprise. Le versement est plafonné à 300 % des versements des salariés. Les cotisations sont capitalisées dans un compte d'épargne individuel qui peut faire partie d'un fonds collectif.	Versement maximal du salarié limité à 25 % de sa rémunération brute. Blocage de l'épargne pendant 5 ans. Sortie en capital, si l'investissement a été fait en actions. Mesures spécifiques pour les augmentations de capital réservées aux salariés adhérents au PEE.	Salarié : Exonération des charges sociales et de l'impôt sur le revenu (sauf pour les versements volontaires). Les revenus du placement réinvestis dans le fonds sont exonérés de l'impôt sur le revenu. Entreprise : Participations exonérées des charges sociales et déductibles du bénéfice imposable.
Actionnariat loi de 1973	Participation progressive des salariés au capital. Achat d'actions existantes ou souscription à une augmentation de capital réservée.	Système d'accumulation par prélèvements sur les salaires, délai de conservation des titres obligatoires : 5 ans.	Exonération d'impôt sur le revenu pour les sommes prélevées sur les salaires jusqu'à 3.000 francs par an. Les plus-values sont exonérées à la première revente. Abondement possible de l'entreprise, hors charges sociales et hors impôt porté au maximum à 100 % du versement des salariés et à 3.000 francs par an.
Plan d'options (loi de 1970 modifiée par celle de 1987)	Participation immédiate des salariés au capital : achat d'actions existantes de sociétés cotées ou souscription à une augmentation de capital réservée ; minimum du prix de vente d'actions autorisé par la loi. La moyenne des vingt derniers cours - 20 %. Ouverture des stocks options aux sociétés non cotées en Bourse, depuis la loi de 1987	L'entreprise peut imposer un délai de conservation des titres au maximum pendant 3 ans. Elle peut accorder une validité d'option à l'achat de titres, valable pendant 5 ans. Extension aux dirigeants sociaux.	Les plus-values sont exonérées d'impôt si les actions sont conservées par le salarié et pendant l'engagement d'indisponibilité si le montant des transactions est inférieur à 288.400 francs (régime de cession de titres : loi de finances 1989).

Extrait du rapport de Jean Bornard sur l'avis du C.E.S. relatif aux aspects financiers de la participation (1989).

Le schéma ci-dessous, réalisé par l'Institut technique des salaires, résume les possibilités d'articulation entre l'intéressement, la participation et le plan d'épargne d'entreprise.



Classification des groupes d'activité

		Code A.P.E
GROUPE I	01 - Eau, gaz, électricité	06-07-08
	02 - Pétrole, gaz naturel	05
	03 - Combustibles, minéraux solides	04
	04 - Agriculture	01-02-03
	05 - Extraction de minerais divers	09-12-14
GROUPE II	06 - Sidérurgie, 1ère transformation des métaux	10-11-13
	07 - Fonderie et travail des métaux	20-21
	08 - Construction mécanique	22-23-24-25-34
	09 - Construction de véhicules automobiles et autres matériels de transport terrestre	31
	10 - Construction électrique et électronique	27-28-29-30
11 - Construction navale et aéronautique, armement	26-32-33	
GROUPE III	12 - Verre, céramique et matériaux de construction	15-16
	13 - Bâtiment et travaux publics	55
GROUPE IV	14 - Industrie chimique	17-18-19
	15 - Industrie du caoutchouc	52
GROUPE V	16 - Industrie textile	44
	17 - Industrie de l'habillement	47
	18 - Industrie du cuir et de la chaussure	45-46
	19 - Fils et fibres artificielles et synthétiques	43
GROUPE VI	20 - Industries agricoles et alimentaires, boissons, tabac	35-36-37-38-39-40-41-42
	21 - Bois, ameublement	48-49
	22 - Papier - carton	50
	23 - Imprimerie, édition	51
	24 - Transformation des matières plastiques	53
	25 - Industries diverses	54
GROUPE VII	26 - Transports	68-69-70-71-72-73-74
	27 - Commerce de gros alimentaire	57
	28 - Commerce de gros non alimentaire	58-59
	29 - Commerce de détail alimentaire	61-62
	30 - Commerce de détail non alimentaire	63-64-66
	31 - Récupération et intermédiaire du commerce	56-60
	32 - Réparation et commerce de l'automobile	65
	33 - Restauration et hébergement	67
	GROUPE VIII	34 - Assurances, organismes financiers
35 - Services fournis aux entreprises		75-76-77-78-79-80-81-97-99
36 - Hygiène et services domestiques		87-98
37 - Enseignement, recherche, santé		82-83-84-85-90-92-93-94-95-96
38 - Services récréatifs et culturels (spectacles, jeux, etc.)		86

**COMPARAISON DE LA GRILLE DE SALAIRES EMPLOYES AUCHAN/PROFESSION
SITUATION AU 1/3/90**

Principaux coefficients	AUCHAN		Convention Collective Nationale Taux horaire
	Taux horaire	% de l'effectif de la catégorie Employés	
115	31,15 F	5,16 %	29,42 F
130	33,20 F	12,39 %	30,18 F
140	34,56 F	15,32 %	30,69 F
150	36,26 F	17,38 %	31,19 F
160	37,94 F	30,15 %	31,70 F

Le coefficient moyen Employés à AUCHAN est égal à 151,35 avec un écart, pour ce coefficient, de + 16,26 % par rapport à la Convention Collective Nationale.

Par ailleurs, pour les salariés qui, par la manière dont ils tiennent leur fonction, ont montré à la fois des aptitudes et une motivation à progresser, la politique de classification mise en place dans l'entreprise offre la possibilité d'accéder à des coefficients supérieurs aux maximums prévus par la Convention Collective Nationale.

C'est le cas dans la plupart des filières et notamment en ce qui concerne les Ouvriers Professionnels aux "Produits Frais", les Employés Libre Service, les Caissières.. Pour ces deux dernières catégories, un coefficient 160 a été créé alors qu'au terme des dispositions conventionnelles, elles ne peuvent atteindre respectivement que les coefficients 140 et 150.

Ces prolongations de filières ont pour conséquence d'augmenter les rémunérations de l'ordre de 5 à 10 %.