

L

A PARTICIPATION FINANCIÈRE

RAPPORT ANNUEL DU CONSEIL
SUPÉRIEUR DE LA PARTICIPATION
POUR 2000

© La Documentation française, Paris 2001

© Ministère de l'emploi et de la solidarité, Paris 2001

ISBN 2-11-004911-1

ISSN 1240-8557

“En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1er juillet 1992, complétés par la loi du 3 janvier 1995, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l’éditeur. Il est rappelé à cet égard que l’usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l’équilibre économique des circuits du livre.”

PRÉSENTATION DU RAPPORT	5
AVANT-PROPOS	7
INTRODUCTION GÉNÉRALE	11
BILAN DE LA PARTICIPATION FINANCIÈRE EN 1999	15
MÉTHODOLOGIE	19
PREMIÈRE PARTIE - SITUATION DES ACCORDS	21
LA PARTICIPATION LÉGALE DES SALARIÉS AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE AU 31 DÉCEMBRE 1999	21
L'INTÉRESSEMENT AU 31 DÉCEMBRE 1999	29
EXISTENCE SIMULTANÉE D'ACCORDS DE PARTICIPATION ET D'INTÉRESSEMENT	40
ANNEXES	41
Annexe n° 1 - Entreprises et salariés : par groupes d'activités couverts par un accord de participation	41
Annexe n° 2 - Répartition géographique des accords de participation en vigueur en 1999	42
Annexe n° 3 - Répartition géographique des accords de participation en vigueur en Ile-de-France en 1999	43
Annexe n° 4 - Répartition des accords de participation en vigueur selon la localisation géographique en 1999	44
Annexe n° 5 - Entreprises et salariés par groupes d'activités couverts par un accord d'intéressement en 1999	45
Annexe n° 6 - Répartition des accords d'intéressement en vigueur selon la localisation géographique en 1999	46
Annexe n° 7 - Répartition des accords d'intéressement en vigueur en Ile-de-France en 1999	47
Annexe n° 8 - Répartition des accords d'intéressement en vigueur selon la localisation géographique en 1999	48
DEUXIÈME PARTIE - LES SOMMES VERSÉES AUX SALARIÉS	49
LA PARTICIPATION LÉGALE	51
L'INTÉRESSEMENT EST DEVENU AUSSI IMPORTANT QUE LA PARTICIPATION	56
LES ENTREPRISES PEUVENT UTILISER CES DEUX MÉCANISMES POUR PARTAGER LE PROFIT AVEC LEURS SALARIÉS	58
LE PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE PERMET DE GÉRER UNE ÉPARGNE COLLECTIVE SALARIALE	60
L'ACTIONNARIAT SALARIÉ RESTE ENCORE LIMITÉ	61

DOSSIERS	63
ENQUÊTE PATRIMOINE 1998 - INSEE	65
ETUDE DE LA COB SUR LES FCPE	75
QUELQUES ÉLÉMENTS SUR LES DÉBLOCAGES ANTICIPÉS : ÉTUDE DE L'AFG-ASFFI.	79
LA PARTICIPATION, L'INTÉRESSEMENT ET LES PLANS D'ÉPARGNE D'ENTREPRISES DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES SOUMISES AU CONTRÔLE DE LA CICS EN 1997, 1998 ET 1999	83
ANNEXE 1 - INTÉRESSEMENT VERSÉ DANS LE SECTEUR PUBLIC (PÉRIMÈTRE 1999)	83
ANNEXES	
ANNEXE N° 1 - LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA PARTICIPATION	96
ANNEXE N° 2 - TEXTES INSTITUANT LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA PARTICIPATION	98
ANNEXE N° 3 - DÉCRET N° 95-378 DU 11 AVRIL 1995 RELATIF AU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA PARTICIPATION (J.O. DU 12 AVRIL1995)	99

P RÉSENTATION DU RAPPORT

AVANT-PROPOS

DE MONSIEUR GEORGES REPECZKY

Vice-président du Conseil supérieur de la participation

Le rapport du Conseil supérieur de la participation s'inscrit cette année dans une actualité renouvelée : celle des réflexions lancées par les travaux de la mission confiée par Monsieur le Premier ministre à Messieurs Balligand et de Foucauld, qui ont conduit à l'adoption de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 relative à l'épargne salariale.

Le Conseil dans sa composition actuelle a été installé le 17 novembre 1999, après le renouvellement de ses membres en mai 1999 pour une durée de trois ans. Lors d'une réunion plénière, le 23 décembre 1999, ses membres ont décidé de mettre en place des groupes de travail pour approfondir quatre types de questions. Je me réjouis aujourd'hui de l'avancement et de la qualité de ces travaux, qui permettent au Conseil supérieur de la participation de jouer le rôle que lui a confié la loi du 25 juillet 1994.

Ces groupes de travail se réunissent en moyenne une fois par mois, sur la base d'une représentation équilibrée et active des diverses composantes du Conseil : représentants des salariés, des employeurs, parlementaires, personnalités qualifiées.

Un groupe de travail, animé par Monsieur Huillet, représentant la CGPME, s'est constitué autour de la question de l'amélioration de la diffusion des dispositifs de participation financière dans les PME, partant du constat que, comme l'a bien souligné le rapport remis au Premier ministre par Messieurs Balligand et de Foucauld, les salariés des PME sont insuffisamment couverts par ces dispositifs.

Les membres du groupe ont souhaité dans un premier temps mieux identifier les freins à l'implantation de ces dispositifs. Ils ont à cette fin procédé à des auditions de représentants de branches professionnelles, d'employeurs

et de salariés ayant l'expérience de l'intéressement, de la participation, du plan d'épargne d'entreprise. Au cours des auditions réalisées, un certain nombre de freins à la diffusion de ces mécanismes dans les entreprises d'effectif modeste ont pu être identifiés et illustrés : insuffisance de l'information des employeurs comme des salariés, complexité des dispositifs, approche restrictive de l'épargne salariale par les employeurs, qui peuvent encore la percevoir comme une remise en cause du partage des bénéfices ou n'y voir qu'une source d'avantages sociaux et fiscaux. L'importance de la communication dans l'entreprise sur la mise en œuvre de ces dispositifs, et le rôle positif que peut alors jouer l'épargne salariale dans le fonctionnement de l'entreprise ont été fortement soulignés.

Ce constat m'a conduit à demander à ce groupe de travail de faire à la direction des relations du travail du Ministère de l'emploi et de la solidarité des propositions de contenu d'un guide de la négociation sur l'épargne salariale, qui devrait constituer l'un des outils mis à la disposition des partenaires sociaux pour les aider à développer les différents dispositifs d'épargne salariale.

Un autre groupe, animé par Monsieur Aumage, personnalité qualifiée, a engagé des travaux sur le thème de l'organisation de l'actionnariat salarié dans l'entreprise : développement de l'information, du conseil aux salariés, sécurisation de l'actionnariat salarié, amélioration de la participation effective des salariés actionnaires à la gestion des entreprises, développement de l'actionnariat salarié dans les PME, représentation des salariés actionnaires par les associations d'actionnaires et/ou les syndicats, rapport entre représentation des salariés et représentation des salariés actionnaires, rôle des salariés dans le fonctionnement des FCPE, l'ensemble devant être examiné dans le contexte de la nouvelle loi.

La dimension européenne a été abordée par un groupe de travail animé par Monsieur Maillard, personnalité qualifiée. Ce groupe souhaite recueillir l'information la plus complète possible sur les dispositifs de participation financière existant dans les différents pays d'Europe, dans une approche comparative, et afin d'être ainsi en mesure de fournir des éléments d'information utiles aux entreprises implantées dans plusieurs pays d'Europe et qui souhaitent faire bénéficier l'ensemble de leurs salariés d'avantages comparables.

Enfin un groupe de travail, animé par Monsieur Deygas, représentant la CFTC, et auquel la COB a bien voulu s'adoindre, a travaillé à l'amélioration des rapports du Conseil supérieur de la participation. C'est donc en grande partie le fruit de ces travaux que j'ai le plaisir de vous présenter.

Ce groupe s'est fixé plusieurs objectifs : améliorer la présentation du rapport pour faciliter sa lisibilité et y insérer des analyses plus qualitatives, fournir une information plus complète en diversifiant les sources d'information, proposer un plan pluriannuel d'études, de monographies ou d'enquêtes.

En vertu du premier objectif, le lecteur trouvera dans le présent rapport une mise en perspective générale des différents éléments d'analyse de la situation puis, en tête de chaque chapitre du bilan, des tableaux synthétiques des chiffres les plus significatifs. Enfin, au fil de la lecture, des encadrés lui apporteront, sur la nature et le fonctionnement des dispositifs de participation financière, les précisions nécessaires à la compréhension des données chiffrées fournies.

Ce rapport demeure néanmoins au regard de ce premier objectif un rapport de transition, des améliorations techniques devant être apportées aux modes de remontée d'un certain nombre de données et à leur traitement statistique.

Le présent rapport contient, pour répondre au deuxième objectif que s'était fixé le groupe de travail, des documents émanant d'autres instances ou organismes, qui donc n'engagent pas l'avis du Conseil, mais lui permettent de mettre à la disposition du lecteur une information beaucoup plus riche que par le passé : étude de la COB sur les FCPE, enquête patrimoine de l'INSEE sur l'épargne salariale, dossier extrait du bilan de la négociation collective, réalisé par la Commission interministérielle de coordination des salaires (ministère de l'économie, des finances et de l'industrie) sur la participation financière dans les entreprises publiques soumises au contrôle de cette commission, étude de l'AFG-ASFFI sur l'utilisation des cas de déblocage anticipé, telle qu'elle est observée par les sociétés de gestion.

Ce groupe de travail poursuivra son activité par l'étude des conditions dans lesquelles le suivi de la mise en œuvre des dispositions de la loi du 19 février sera assuré au plan statistique, et notamment celle du plan d'épargne inter-entreprises et du plan partenarial d'épargne salariale volontaire. Il développera la réflexion qu'il a engagée sur les études, enquêtes et monographies qui pourraient être utiles à l'amélioration de la connaissance sur la participation financière.

Je pense que l'ensemble des travaux du Conseil supérieur de la participation que j'ai essayé de retracer ici apporteront aux acteurs économiques et au débat public des éléments d'appréciation et de réflexion de nature à favoriser le développement des dispositifs de participation financière en faveur du plus grand nombre de salariés. Tel est en tout cas le voeu que je forme.

INTRODUCTION

GÉNÉRALE

Au 31 décembre 1999, la situation de la participation financière, en France, présente un certain nombre de caractéristiques.

1 - 17 836 accords de participation légale couvraient 21 511 entreprises et 5 189 246 salariés du secteur privé alors que 14 881 accords d'intéressement concernaient 15 472 entreprises et 2 745 093 salariés du secteur privé.

Par rapport aux années précédentes les évolutions enregistrées ne sont que peu significatives car elles sont, pour l'essentiel, la conséquence de l'augmentation du nombre des petites et très petites entreprises ayant signé des accords. Elles s'inscrivent cependant dans une perspective de plus long terme de progression lente des accords de participation et de développement plus rapide des dispositifs d'intéressement.

En 1999, 5,4 millions de salariés du secteur privé, soit 37 % de l'effectif des entreprises marchandes non agricoles ont reçu une prime de partage des bénéfices au titre de la participation et/ou de l'intéressement. Au total les sommes distribuées s'élèvent à 46 milliards de francs se répartissant pratiquement à parts égales entre les deux systèmes. Les primes moyennes sont, pour l'exercice, de 6 200 F pour chacun des dispositifs.

2 - Toutefois cette vue globale doit être nuancée.

• en ce qui concerne la **participation légale**, le **nombre de salariés concernés** ne recouvre qu'environ 60 % des entreprises de plus de 500 salariés et 40 % de celles de 50 à 499 salariés, alors que l'ensemble des entreprises de ces deux catégories sont soumises aux dispositions légales. Sans doute cette situation trouve-t-elle pour une large part son explication dans le fait qu'il faut un exercice bénéficiaire suffisant (au-delà de 5 % des capitaux propres) pour qu'il y ait distribution, et plus de trois ans d'existence pour les entreprises nouvelles ; il n'en demeure pas moins que cette question méritera

d'être approfondie. On compte par ailleurs 441 adhésions à des accords de branche, concernant les BTP et les transports.

- en ce qui concerne **l'intéressement**, où la règle est le volontariat, on doit souligner qu'une forte majorité – 67,3 % – des entreprises couvertes par un accord d'intéressement ont un effectif inférieur à 50 salariés, et qu'elles ne rassemblent de ce fait que 6 % des effectifs totaux.

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale devrait dans l'un et l'autre cas favoriser des développements positifs à l'avenir.

3 - La participation financière moyenne reçue par les salariés recouvre des situations contrastées.

- **au plan géographique** où les écarts entre les régions sont importants. Cette appréciation doit cependant être corrigée par la constatation du regroupement de beaucoup d'accords aux sièges sociaux des entreprises situés de façon préférentielle dans certaines régions - Ile de France notamment – alors que les implantations physiques peuvent être réparties sur le reste du territoire.

- **au plan des montants versés** où à l'évidence, selon les secteurs d'activité, des écarts importants sont constatés. La dimension des entreprises intervient également dans ces disparités, puisqu'on constate qu'en moyenne plus l'entreprise est importante et moins les sommes versées sont élevées. Il est à noter toutefois que ce constat est lié à la situation des plus petites structures (de moins de 50 salariés, et plus nettement des moins de 10 salariés), par exemple les holdings ou les services de conseil aux entreprises, qui favorisent un niveau élevé de distribution, en lien avec leur niveau de rémunération.

4 - Plus des 3/4 des accords de participation légale sont des accords de droit commun et la répartition de l'intéressement entre les salariés d'une même entreprise est le plus souvent liée à l'échelle salariale, le cas échéant associée à un autre critère.

On constate d'une part que les entreprises **n'utilisent que peu les différentes possibilités offertes par les dispositifs légaux** et recherchent en priorité les dispositifs les

plus simples. Ce sont essentiellement les groupes d'entreprises qui élaborent, pour des raisons évidentes, des règles plus complexes.

Force est de constater d'autre part que **la répartition** issue de la participation financière, majoritairement fonction du niveau de salaire, a ainsi tendance à reproduire les disparités de salaires, constatation déjà relevée dans le rapport Balligand - de Foucauld.

Si l'on ne peut trouver de liens étroits, qui sont prohibés par la loi, entre les politiques salariales et les accords d'intéressement, on ne peut pas pour autant affirmer qu'ils sont complètement absents des réflexions de certains secteurs ou de certaines structures, où peut prévaloir une approche globale de la rémunération. Un approfondissement ultérieur de cette question sera sans doute utile.

5 - En ce qui concerne **la signature des accords** de participation légale, ce sont très massivement les comités d'entreprise qui interviennent. Il est cependant certain que, dans la plupart des cas, ces procédures de ratification officialisent des accords dont les termes ont été négociés au préalable directement ou indirectement par des organisations syndicales. La ratification par un vote des 2/3 du personnel salarié intervient par contre majoritairement pour l'intéressement.

6 - Fin 1998, 3,5 % des entreprises disposaient d'un plan d'épargne d'entreprise au bénéfice de 26 % des salariés du secteur privé. Dans la mesure où les promoteurs de la participation financière ont vu en elle un moyen de promouvoir l'épargne salariale et la constitution d'un portefeuille d'actions de leur entreprise, il est certain que les résultats obtenus à ce jour présentent un aspect contrasté.

Ce sont essentiellement les salariés des entreprises de plus de 500 salariés qui constituent en pratique le groupe principal des bénéficiaires puisque, dans 46 % des entreprises de cette taille, ils représentent 56 % des effectifs des plans d'épargne d'entreprise.

Au 31 décembre 2000, l'encours global des FCPE s'établissait à 54,8 milliards d'euros, soit 359,3 milliards

de francs, ce qui marque une stabilisation par rapport aux fortes progressions antérieures.

La création récente du plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV) et des plans d'épargne inter-entreprise (PEI) doit permettre à la fois un développement de l'épargne salariale et un élargissement de la population en bénéficiant.

Enfin, il faut souligner que 17 % des entreprises de plus de 500 salariés ont une partie de leur capital détenue par ceux-ci. Bien qu'il y ait encore de nombreuses incertitudes à lever dans ce domaine pour apprécier la situation réelle et son impact sur le fonctionnement des entreprises, on peut constater qu'il s'agit principalement de sociétés importantes et à ce titre cotées sur les marchés réglementés.

Il faut relever que moins de 3 % des entreprises de moins de 500 salariés ont des salariés actionnaires.

Des travaux ultérieurs seront nécessaires pour approfondir l'examen de cette situation.

*

* * *

En résumé on peut dire que, si la participation financière occupe une place incontestable dans la vie économique et sociale, il est cependant évident que de très larges possibilités de développement existent, la loi du 19 février 2001 ayant à cet égard un rôle essentiel à jouer.

BILAN DE LA PARTICIPATION FINANCIERE EN 1999

BILAN DE LA PARTICIPATION FINANCIERE EN 1999

RAPPEL DES DEFINITIONS :

La participation légale, obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés, permet de faire participer chaque salarié aux résultats de son entreprise, en redistribuant une partie des bénéfices réalisés selon des modalités prévues par accord collectif. Cependant, les sommes versées ne sont pas immédiatement disponibles : elles sont bloquées pendant 3 ou 5 ans en vue de financer des investissements productifs. En contrepartie, l'entreprise et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux.

L'intéressement permet à toute entreprise qui le souhaite, dès lors qu'elle satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel, d'instaurer un intéressement collectif des salariés présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Le Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de se constituer avec l'aide de celle-ci un portefeuille de valeurs mobilières.

En 1999, on recense **17 836** accords de **participation** en vigueur dans **21 511** entreprises et **5 189 246** salariés couverts.

15 472 entreprises ont un accord d'**intéressement** en vigueur, couvrant **2 745 093** salariés pour un total de **14 881** accords.

En 1999, le montant moyen de la prime, par salarié, pour chaque dispositif s'élève à environ **6 200 F** et, pour les salariés qui bénéficient des deux dispositifs, participation et intéressement cumulés, à un montant moyen de **8 500 F**.

3,5 % des entreprises ont un **plan d'épargne d'entreprise**.

MÉTHODOLOGIE

PREMIÈRE PARTIE - SITUATION DES ACCORDS

Les données *sur le nombre et les caractéristiques des accords en vigueur* pour l'intéressement et la participation proviennent d'une base de données établie à la Direction des Relations du Travail (DRT) du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité à partir des notifications d'accords déposés dans les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

La collecte et le traitement de ces données seront modifiés à partir du bilan au 31 décembre 2000. Elles seront fournies en flux et non en stock, afin de mieux traduire les évolutions constatées.

DEUXIÈME PARTIE - LES RÉSULTATS FINANCIERS

Les résultats présentés en deuxième partie sont issus de l'enquête PIPA (*Participation, Intéressement, Plan d'épargne d'entreprise et Actionnariat des salariés*) réalisée par la Direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité portant sur l'ensemble des dispositifs de partage des bénéfices et d'épargne collective. Cette enquête fait partie du système d'enquêtes ACEMO (activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre). Le questionnaire a été adressé en juin 1999, par voie postale, à environ 35 000 entreprises représentatives de toutes les activités marchandes et non agricoles et de toutes les tailles.

Le questionnaire envoyé aux entreprises comporte cinq volets : les caractéristiques de l'entreprise fin 1998, l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 1998 et ses résultats éventuels (versés le plus sou-

vent en 1999), l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 1998 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 1999), l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un plan d'épargne d'entreprise fin 1998 et l'actionnariat des salariés en 1999.

Pour la première fois, cet échantillon est issu **d'un sondage du répertoire Sirène** de l'INSEE et **ne reprend plus l'exhaustivité des entreprises ayant déposé un accord** à partir de la base de données de la DRT. Ces résultats proviennent des 25 000 réponses exploitables reçues.

Pour l'estimation des résultats d'ensemble et pour tenir compte du nouveau mode de sondage, un redressement des non-réponses est effectué par secteur d'activité et taille d'entreprise. Cela conduit à des changements importants par rapport aux enquêtes précédentes sur l'estimation des proportions d'entreprises concernées dans les petites tailles, mais l'incidence est faible sur les effectifs salariés concernés et les masses financières en jeu.

L'exploitation de l'enquête 1999 a été rendue difficile non seulement par le changement de questionnaire et de mode de tirage des échantillons, mais aussi, dans le cas de filiales de groupes, en raison de difficultés pour traiter certaines questions comme la valorisation et l'origine des fonds déposés sur les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés.

Quelques distorsions entre les chiffres des deux parties du présent rapport pourront être relevées. Elles proviennent des méthodologies différentes utilisées pour établir ces deux séries de données et seront à l'avenir harmonisées par la modification de la méthodologie utilisée pour l'établissement des données au 31 décembre 2000 relatives aux caractéristiques des accords.

PREMIÈRE PARTIE

SITUATION DES ACCORDS

LA PARTICIPATION LÉGALE DES SALARIÉS AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE AU 31 DÉCEMBRE 1999

Selon les remontées statistiques des accords qui parviennent à la DRT, plus de 20 000 entreprises* ont un accord de participation légale.

1 613 entreprises de 1 à 9 salariés ont un accord de participation légale (soit **0,1 %** du nombre total des entreprises de cette taille) pour un effectif couvert de **7 852** salariés.

3 409 entreprises de 10 à 49 salariés ont un accord de participation légale (soit **2,3 %** du nombre total des entreprises de cette taille) pour un effectif couvert de **101 533** salariés.

14 276 entreprises de 50 à 499 salariés ont un accord de participation légale (soit **51 %** du nombre total des entreprises de cette taille) pour un effectif couvert de **2 027 814** salariés.

1 681 entreprises de plus de 500 salariés ont un accord de participation légale (soit **69 %** du nombre total des entreprises de cette taille) pour un effectif couvert de **3 052 047** salariés.

Le nombre global des accords en vigueur pour la participation légale s'élève à 17 836, dont 17 395 accords d'entreprises (441 adhésions à des accords de branche).

Parmi ces accords, 13 945 calculent leurs droits selon la formule légale dite de droit commun et 3 891 selon une formule dérogatoire.

*Ce montant ne tient pas compte de la rubrique des "non renseignés" qui correspond aux entreprises pour lesquelles les fiches qui sont remontées des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle comportent des données incomplètes.

LES RÉSULTATS D'ENSEMBLE

Le tableau récapitulatif ci-après donne l'évolution du nombre des accords de participation légale depuis 1995 et fait état d'une progression continue depuis plusieurs années. Les chiffres de 1999 enregistrent une légère hausse tant des entreprises concernées que des accords en vigueur.

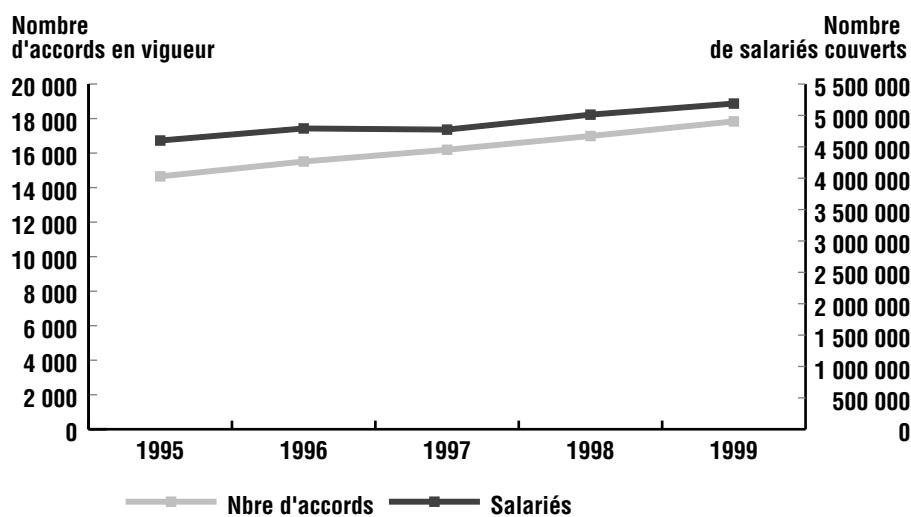
La proportion du nombre de salariés couverts par un accord de participation légale a progressé en 1999.

Tableau récapitulatif de l'évolution du nombre d'entreprises, d'accords et de salariés concernés

Date de référence	Nombre d'entreprises	Evolution annuelle	Nombre d'accords	Evolution annuelle	Nombre de salariés	Evolution annuelle
1995	17 500	-	14 650	-	4 600 124	-
1996	18 123	+ 3,5 %	15 511	+ 5,9 %	4 792 415	+ 4,0 %
1997	19 110	+ 5,4 %	16 193	+ 4,3 %	4 774 014	- 0,3 %
1998	20 256	+ 6,0 %	16 989	+ 5,0 %	5 012 399	+ 5,0 %
1999	21 511	+ 6,1 %	17 836	+ 5,0 %	5 189 246	+ 3,5 %

(Source : MES-DRT)

Nombre d'accords en vigueur et nombre de salariés couverts



(Source : MES-DRT)

STRUCTURES DES ENTREPRISES

Toute entreprise d'au moins 50 salariés dégagent un bénéfice fiscal suffisant doit mettre en place un dispositif de participation légale des salariés aux résultats, quelle que soit la nature de son activité ou sa forme juridique, sous réserve des dispositions particulières s'appliquant aux entreprises du secteur public.

Cette condition d'effectif est remplie dès lors que l'entreprise a employé au moins 50 salariés, au cours de l'exercice considéré, pendant au moins 6 mois consécutifs ou non.

Les entreprises employant moins de 50 salariés peuvent appliquer volontairement cette participation légale, dans les mêmes conditions, mais en bénéficiant d'avantages particuliers.

Répartition par taille d'entreprise

Taille de l'entreprise	Nombre d'entreprises		Nombre de salariés	
	Nombre	%	Nombre	%
Non renseigné	532	2,5	0	0,0
1 à 9	1 613	7,5	7 852	0,1
10 à 49	3 409	15,9	101 533	2,0
50 à 499	14 276	66,3	2 027 814	39,1
500 et plus	1 681	7,8	3 052 047	58,8
TOTAL	21 511	100,0	5 189 246	100,0

(Source : MES-DRT)

Bien que n'étant pas assujetties obligatoirement au régime légal de la participation, un nombre important d'entreprises de moins de 50 salariés font volontairement de la participation : 23,4 % ; néanmoins, seule une minorité de salariés est concernée (2,1 % des salariés couverts, compte tenu de la faiblesse des effectifs de ces entreprises). En revanche, on constate qu'un nombre sensible d'entreprises de plus de 50 salariés n'ont pas signé d'accord de participation légale bien que ce régime soit obligatoire pour ces entreprises dont les effectifs sont supérieurs ou égaux à 50 salariés (*voir Deuxième partie du bilan – La participation légale, page 51*).

Répartition par groupe d'activité

Il existe une grande différence de répartition selon les groupes d'activité tant du nombre des entreprises concernées que des salariés couverts par un accord de participation légale. La configuration générale est identique à celle de l'intéressement (*voir infra*) : le secteur du commerce, par exemple, totalise 18,6 % des entreprises concernées et 16,9 % des salariés bénéficiaires, suivi de peu par l'activité des industries de biens intermédiaires et le secteur des services aux entreprises (*cf. annexe n° 1, p. 41*).

De ces trois secteurs, la participation légale est essentiellement le fait de moyennes voire de petites entreprises (entre 1 et 50 salariés) (*cf. annexe n° 1, p. 41*).

CARACTÉRISTIQUES DES ACCORDS

Le régime de participation légale peut être instauré dans une entreprise soit par accord, soit par adhésion à une convention ou un accord de branche, lorsqu'il en existe dans un secteur d'activité.

A titre dérogatoire, un accord de groupe de participation légale peut être conclu entre un mandataire des sociétés concernées et les différents partenaires sociaux.

Un accord de participation légale doit être conclu avant l'expiration du délai d'un an suivant la clôture du premier exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés.

Pour calculer la réserve spéciale de participation (R.S.P), les entreprises peuvent choisir entre :

- **la formule dite légale ou dite de droit commun :**
$$\frac{1}{2} (B - 5 \% C) \times S/VA$$
où :
 - B** : bénéfice net
 - C** : capitaux propres de l'entreprise
 - S** : salaires bruts
 - VA** : valeur ajoutée ;

- une formule dite dérogatoire.

Lorsque les entreprises ont recours à une formule dérogatoire, l'accord non seulement est soumis aux principes généraux qui s'appliquent à la participation légale, mais il doit respecter certains plafonds tels que prévus par le code du travail (article L 442-6). Cet accord peut prévoir dès lors de modifier la base de calcul, ou d'autres paramètres de la formule légale. Mais l'accord doit toutefois garantir aux salariés des avantages au moins équivalents à ceux dont ils auraient pu bénéficier si la formule légale avait été retenue.

Les accords dérogatoires dans les chiffres ci-après englobent les accords de groupe et les accords, accords de groupe y compris, ayant opté pour une formule de calcul dérogatoire.

Accords d'entreprises et adhésions à un accord de branche :

Année	Total des accords	Accords d'entreprises		Adhésion à un accord de branche	
		Nombre	%	Nombre	%
1995	14 650	14 152	96,6	498	3,4
1996	15 511	15 040	96,9	471	3,0
1997	16 193	15 796	97,5	397	2,4
1998	16 989	16 526	97,3	463	2,7
1999	17 836	17 395	97,6	441	2,4

(Source : MES-DRT)

La plupart des accords en vigueur sont des accords d'entreprises (accords conclus entre la direction, les délégués syndicaux ou le comité d'entreprise (CE), les salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises hors du cadre de l'adhésion à un accord de branche). Le pourcentage des accords de ce type continue de progresser en 1999 par rapport aux accords conclus dans le cadre d'une adhésion à un accord de branche qui concernent actuellement le BTP et les Transports.

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 relative à l'épargne salariale contient un dispositif qui renforce le rôle de la branche professionnelle dans la diffusion de

ces dispositifs, ce qui pourrait favoriser une augmentation du nombre d'adhésions à un accord de branche dans les années à venir.

Accords de droit commun et accords dérogatoires

	Nombre	%
Accords de droit commun	13 945	78,2 %
Accords dérogatoires	3 891	21,8 %
<i>Dont accords de groupe</i>	869	4,8 %
Total	17 836	

(Source : MES-DRT)

En 1999, les accords de droit commun représentent 78,2 % des accords conclus et les accords dérogatoires, accords de groupes compris, 21,8 %.

Mode de signature des accords d'entreprises

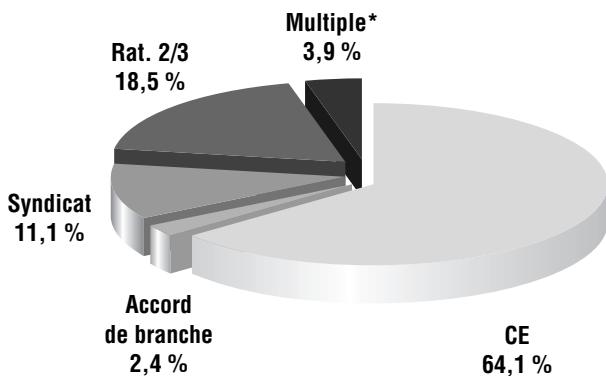
Année	Accords d'entreprises	Mode signature				Syndicats signataires					
		C.E. seul	Syndicats seuls	Rat. 2/3 seul	Conclusion Multiple	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	autres et NR
1995	14 152	10 638	2 584	1 784	540	827	735	582	227	504	991
1996	15 040	10 242	2 562	1 674	523	812	764	593	245	506	947
1997	15 796	10 662	2 809	1 779	532	816	812	603	284	527	868
1998	16 526	10 828	2 675	1 944	779	812	803	622	303	541	740
1999	17 395	11 434	1 985	3 285	691	967	996	713	374	636	941

(Source : MES-DRT)

Le nombre d'accords signés par le C.E. (64,1 %) par rapport à l'ensemble des accords d'entreprises, reste largement le mode de signature prédominant notamment pour les entreprises de + de 50 salariés ; 11,1 % des accords sont signés par les syndicats. Il convient de noter que la CGT, tout en ayant signé davantage d'accords en 1999 qu'en 1998, perd sa place de premier syndicat signataire, au profit de la CFDT.

Le nombre des entreprises ayant choisi comme mode de conclusion la ratification à la majorité des deux tiers connaît une légère progression : 18,5 % des accords contre 17,9 % en 1997 et 1998. ; 3,9 % des accords en 1999 (contre 3,7 % en 1998 et 3 % en 1997) sont conclus selon plusieurs modes de conclusion (signature multiple) : il s'agit essentiellement d'accords de groupes qui sont déclinés dans les filiales selon des modes de signature variant en fonction de leur taille.

Répartition par mode de conclusion des accords en vigueur au 31.12.1999



(Source : MES-DRT)

* Multiple : il s'agit essentiellement d'accords de groupes qui sont déclinés dans les filiales selon des modes de signature variant en fonction de leur taille.

Mode de conclusion par taille d'entreprise

Taille	1 à 9		10 à 49		50 à 499		500 et +		NR	Total	
Mode	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		Nbre	%
CE	145	15,6	865	37,4	9 479	72,6	881	60,4	64	11 434	64,1
Accord de branche	11	1,2	53	2,3	337	2,6	38	2,6	2	441	2,4
Rat. 2/3	561	60,3	907	39,3	1 780	13,7	25	1,8	12	3 285	18,5
Syndicats	163	17,5	371	16,1	1 017	7,8	419	28,7	15	1 985	11,1
Multiple	50	5,4	114	4,9	427	3,3	96	6,5	4	691	3,9
Total	930	100,0	2 310	100,0	13 040	100,0	4 276	100,0	97	17 836	100,0

(Source : MES-DRT)

Répartition géographique en 1999

Sur 17 836 accords en vigueur, plus de 6 000 d'entre eux sont localisés essentiellement dans deux régions : Ile-de-France (27,3 %) et Rhône-Alpes (11,5 %) ; Paris regroupe près de la moitié des accords en vigueur en Ile-de-France - (*cf. annexes n° 2, n° 3 et n° 4, p. 42, 43 et 44*).

Lorsqu'il s'agit d'entreprises comportant divers établissements situés dans des circonscriptions différentes, l'étude effectuée n'a pu les localiser que dans celle du siège social où a été signé l'accord de participation légale. C'est la raison pour laquelle les chiffres de la région Ile-de-France s'en trouvent amplifiés tant pour le nombre d'accords (plus de 27 %) que pour les salariés bénéficiaires (plus de 49 % en 1999).

L'INTÉRESSEMENT AU 31 DÉCEMBRE 1999

Selon les remontées statistiques des accords qui parviennent à la DRT, un accord d'intéressement est en vigueur dans plus de 15 000 entreprises*.

4 484 entreprises de 1 à 9 salariés ont un accord d'intéressement, (soit **0,3 %** du nombre total d'entreprises de cette taille). Ces entreprises couvrent **23 212** salariés.

5 929 entreprises de 10 à 49 salariés ont un accord d'intéressement, (soit **4 %** du nombre total d'entreprises de cette taille). Ces entreprises couvrent **143 942** salariés.

4 863 entreprises de 50 salariés et plus ont un accord d'intéressement (soit **16 %** du nombre total d'entreprises de cette taille). Ces entreprises couvrent plus de **2 000 000** salariés.

LES RÉSULTATS D'ENSEMBLE

Les accords en vigueur

Les données recensées à partir des fiches de renseignement établies à l'occasion du dépôt des accords dans les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle comptabilisent 14 881 accords en vigueur à la fin de l'année 1999 (dont la date d'effet se situe en 1997, 1998 et 1999), soit environ plus de 15 000 entreprises concernées. Ce nombre se stabilise par rapport au nombre d'accords en vigueur fin 1998.

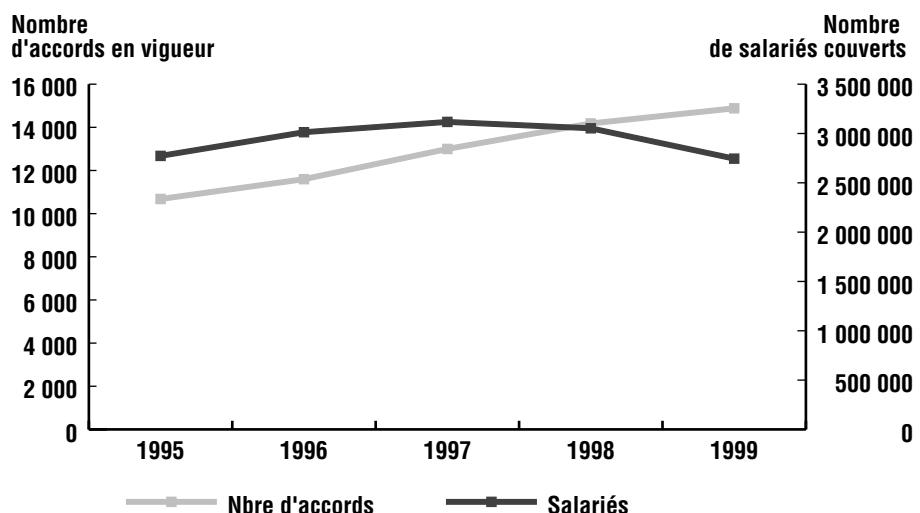
Le nombre de salariés concernés par un accord d'intéressement enregistre un tassement en 1999. Cette baisse peut s'expliquer par l'augmentation du nombre des petites entreprises couvertes par un accord et par la diminution du nombre et des effectifs de grandes entreprises.

* Ce montant ne tient pas compte de la rubrique des "non renseignés" qui correspond aux entreprises pour lesquelles les fiches qui sont remontées des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle comportent des données incomplètes.

Année	Nombre d'accords	Evolution annuelle	Nombre d'entreprises	Evolution annuelle	Nombre de salariés	Evolution annuelle
1995	10 679	-	10 941	-	2 773 000	-
1996	11 597	+ 5,0 %	12 606	+ 15,2 %	3 013 021	+ 8,6 %
1997	12 998	+ 9,0 %	14 315	+ 13,5 %	3 117 474	+ 3,4 %
1998	14 180	+ 12,0 %	15 987	+ 11,7 %	3 052 713	- 2,0 %
1999	14 881	+ 8,6 %	15 472	- 3,2 %	2 745 093	- 10,0 %

(Source : MES-DRT)

Nombre d'accords en vigueur et nombre de salariés couverts



(Source : MES-DRT)

Les accords conclus dans l'année

Les résultats enregistrés en 1999 montrent que 5 545 accords ont été conclus **au cours de cette année** tandis que le nombre de salariés concernés par ces accords est de 935 050.

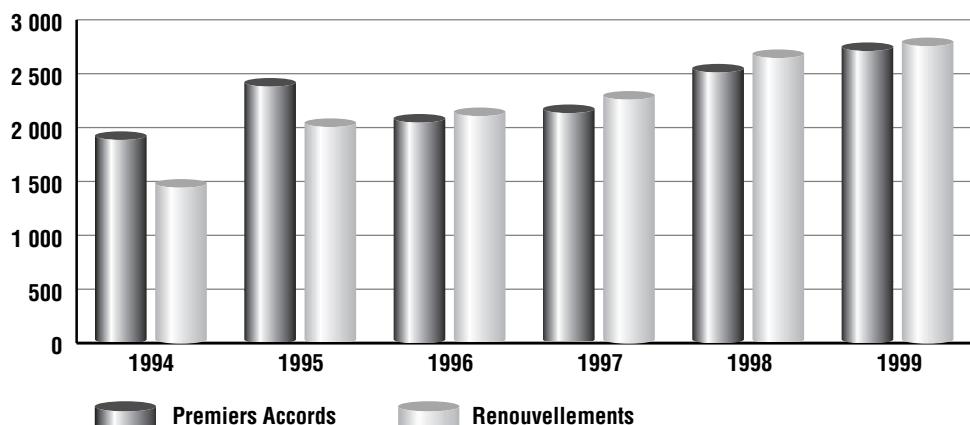
Année	Nombre d'accords conclus	Nombre de salariés concernés
1994	3 407	644 718
1995	4 465	1 112 363
1996	4 232	946 382
1997	4 473	969 325
1998	5 236	818 466
1999	5 545	935 050

(Source : MES-DRT)

En 1998, sur 5 236 accords conclus, 2 551 (48,7 %) étaient des nouveaux accords conclus alors que l'on dénombrait 2 685 accords renouvelés (51,3 %). En 1999, il y a à peu près autant de renouvellements que de nouveaux accords conclus : sur les 5 545 accords conclus, 2 750 sont des premiers accords (49,6 %) pour 2 795 qui correspondent à des renouvellements d'accords (50,4 %).

Une majorité des accords conclus en 1996 ont donc été renouvelés en 1999. Le nombre de renouvellements d'accords d'intéressement connaît toutefois une légère progression en 1999 par rapport au nombre de renouvellements enregistrés en 1998 (en valeurs absolues).

Nombre de premiers accords et de renouvellements



(Source : MES-DRT)

STRUCTURE DES ENTREPRISES

Répartition par taille d'entreprise

Pour l'ensemble des accords d'intéressement en vigueur, la répartition des entreprises couvertes selon leur taille est la suivante :

Année 1999

Taille de l'entreprise	Nombre d'entreprises		Nombre de salariés	
	Nombre	%	Nombre	%
Non renseignés	196	1,3	0	0,0
1 à 9	4 484	29,0	23 212	0,8
10 à 49	5 929	38,3	143 942	5,2
50 à 499	4 068	26,3	634 237	23,0
500 et plus	795	5,1	1 943 702	71,0
Total	15 472	100,0	2 745 093	100,0

(Source : MES-DRT)

Une forte majorité d'entreprises (67,3 %) couvertes par un accord d'intéressement ont un effectif inférieur à 50 salariés. Ces entreprises concentrent 6 % des salariés couverts. L'intéressement offre pour ces petites structures une plus grande souplesse de mise en œuvre que la participation. En outre, les sommes versées traduisent pour les salariés, rapidement et concrètement, leur contribution aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Néanmoins, ces chiffres ne font pas oublier que les entreprises couvertes ne représentent qu'une faible part (0,7 %) des entreprises de cette taille. C'est ce constat qui a conduit à retenir dans le cadre de la loi sur l'épargne salariale la création d'une incitation fiscale spécifique, pour les entreprises de moins de 100 salariés mettant en œuvre de l'intéressement et ayant un plan d'épargne, sous forme de provision pour investissements, égale à 50 % de l'abondement de l'employeur venant en complément des versements du salarié.

Répartition selon le groupe d'activité

Les secteurs d'activité qui cumulent à la fois le plus grand nombre d'entreprises et de salariés concernent respectivement les secteurs des services, du commerce et de l'industrie des biens intermédiaires (*cf. annexe n° 5, p. 45*) ; pour chacun d'entre eux, le nombre d'entreprises couvertes par un accord d'intéressement est plus important dans la tranche "moins de 50 salariés" alors que le nombre de salariés couverts reste faible en comparaison des effectifs couverts pour les entreprises de plus de 50 salariés.

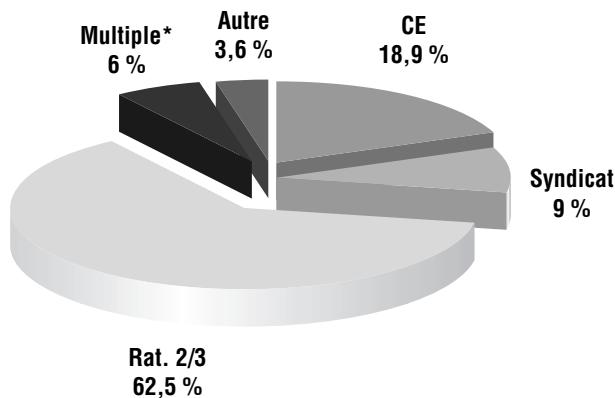
CARACTÉRISTIQUES DES ACCORDS

Mode de conclusion des accords en 1999

Un accord d'intéressement peut être conclu :

- 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 ;
- soit au sein du comité d'entreprise ;
- soit à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise.

Répartition par mode de conclusion des accords en vigueur au 31/12/1999



(Source : MES-DRT)

*Multiple : il s'agit essentiellement d'accords de groupes qui sont déclinés dans les filiales selon des modes de signature variant en fonction de leur taille

Les modes de conclusion se répartissent selon une configuration habituelle : la signature par le comité d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentent respectivement 18,9 % et 9 % des accords en vigueur fin 1999. La conclusion par la ratification des deux tiers du personnel est retenue pour 62,5 % des accords en vigueur fin 1999.

Mode de conclusion des accords par taille d'entreprise en 1999

Taille	1 à 9		10 à 49		50 à 499		500 et +		NR	Total	
Mode	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		Nbre	%
CE	36	0,9	267	4,4	2 155	61,2	346	32,0	1	2 805	18,9
Syndicats	41	1,0	297	5,0	541	15,4	455	42,1	0	1 334	9,0
Rat. 2/3	3 845	89,0	4 942	83,0	433	12,3	84	7,8	0	9 304	62,5
Multiple	157	3,6	216	3,6	340	9,7	191	17,7	1	905	6,0
Autre	241	5,5	236	4,0	52	1,4	4	0,4	0	533	3,6
Total	4 320	100,0	5 958	100,0	3 521	100,0	1 080	100	2	14 881	100,0

(Source : MES-DRT)

Comme pour les années précédentes, sur l'ensemble des accords en vigueur à la fin de 1999, le mode de conclusion retenu apparaît en étroite corrélation avec la

taille de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la ratification par le personnel reste le mode quasi-exclusif de conclusion avec plus de 90 % des entreprises concernées, tandis que les entreprises de plus de 50 salariés privilégient la signature des accords par le comité d'entreprise et les syndicats. Le pourcentage des accords conclus par le comité d'entreprise est de l'ordre de 19,5 %. La ratification par les 2/3 est le mode retenu pour le plus grand nombre d'accords soit pour pallier l'absence de représentants syndicaux ou d'un comité d'entreprise, soit pour assurer une meilleure association des salariés à l'élaboration des différents dispositifs mis en œuvre. Toutefois, en nombre de salariés concernés, la ratification des 2/3 n'est pas le mode de conclusion le plus représenté.

Type d'intéressement

Pour ouvrir droit aux exonérations, les accords doivent instituer un intéressement collectif des salariés présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

L'intéressement, en raison de son caractère aléatoire et collectif, **ne peut se substituer à aucun des éléments du salaire.**

Répartition des accords en vigueur par type d'intéressement au 31/12/99

Type d'intéressement	Accords	%
Résultat	11 846	79,6
Performance	1 477	10,0
Résultat + Performance	1 095	7,3
Non renseigné*	463	3,1
TOTAL	14 881	100

(Source : MES-DRT)

*Non Renseigné - englobe les entreprises qui mentionnent simplement l'existence d'un accord d'intéressement sans préciser le type d'intéressement pratiqué

Pour l'ensemble des accords ayant pris effet au cours de 1999, on observe une grande stabilité par rapport aux années précédentes, avec toujours un recours massif aux formules de calcul liées aux résultats. Près de 80 % des accords en vigueur fin 1999 sont fondés sur les résultats. Le recours à un intéressement fondé sur les performances progresse par rapport à 1998 (8,7 %).

L'intéressement aux résultats se fonde sur des éléments financiers ou comptables mesurant la rentabilité économique ou financière de l'entreprise. L'intéressement aux performances traduit la contribution des salariés aux objectifs définis par les partenaires sociaux signataires de l'accord. Ce mode de calcul se réfère à des critères tels que la productivité, la qualité, la rentabilité, l'absentéisme ou les accidents du travail par exemple. L'intéressement aux résultats recueille majoritairement la faveur des entreprises. En effet, l'intéressement aux performances est d'une mise en œuvre plus complexe puisqu'il nécessite de définir des objectifs qualitatifs qu'il n'est pas toujours aisé, en particulier pour les PME, de mesurer. Les formules mixtes cumulent des critères reposant à la fois sur les résultats et les performances.

Type d'intéressement prévu par les accords en fonction de la taille de l'entreprise au 31/12/99

Taille de l'entreprise	Résultats		Performance		Système Mixte		Non renseigné		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
NR*	7	77,8	0	0,0	2	22,2	0	0,0	9	100
1 à 9	3 633	83,8	414	9,6	156	3,6	132	3	4 335	100
10 à 49	4 801	82,1	524	9	351	6	169	2,9	5 845	100
50 à 499	2 764	72,4	478	12,3	456	11,8	131	3,5	3 829	100
500 et plus	491	61,9	111	12	205	21,8	56	4,3	863	100
Total des accords	11 689		1 527		1 170		488		14 881	

(Source : MES-DRT)

*NR –Non Renseigné– englobe les entreprises qui mentionnent simplement l'existence d'un accord d'intéressement sans préciser le type d'intéressement pratiqué

Le choix de la formule retenue apparaît étroitement lié à la taille de l'entreprise : ainsi l'utilisation des formules de calcul de l'intéressement fondées uniquement sur les résultats diminue quand la taille des entreprises augmente ; le système mixte quant à lui (formules fondées à la fois sur les résultats et les performances) augmente avec la taille de l'entreprise.

Modalités de répartition de l'intéressement

Les accords peuvent prévoir :

- soit une répartition uniforme,
- soit une répartition proportionnelle calculée en fonction du salaire ou de la durée de présence,
- soit une répartition utilisant conjointement ces critères.

Mode de répartition des accords par taille d'entreprise en 1999

Taille	1 à 9		10 à 49		50 à 499		500 et +		NR	Total	
Mode	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		Nbre	%
Salaire	2 033	50,4	2 534	42,3	1 460	35,3	217	30,6	1	6 245	42,0
Uniforme	143	3,5	138	2,3	74	1,8	15	2,1	0	370	2,5
Présence	600	14,9	1 024	17,0	793	19,2	128	18,0	2	2 547	17,1
Cumul	1 015	25,1	1 964	32,8	1 495	36,2	276	38,9	6	4 756	32,0
NR	244	6,1	335	5,6	310	7,5	74	10,4	0	963	6,4
TOTAL	4 035	100,0	5 995	100,0	4 132	100,0	710	100,0	9	14 881	100,0

(Source : MES-DRT)

Les entreprises privilégient globalement la répartition en fonction du salaire (42 % d'après une répartition fondée uniquement sur le salaire et 32 % selon une répartition prenant en compte à la fois le salaire et la présence). Seules 17 % optent pour une répartition fondée sur la présence et 2,5 % retiennent une répartition entièrement égalitaire, la formule dite "uniforme".

Les entreprises de moins de 50 salariés privilégient le critère de répartition fondée sur le salaire ou les formules mixtes. Les entreprises de 50 salariés et plus retiennent un peu plus volontiers les formules mixtes.

Suivi des accords

Le suivi des accords 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 et de délégués du personnel, par une instance créée à cet effet par l'accord.

Taille de l'entreprise	1997		1998		1999	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Comité d'entreprise	900	19,5	1 081	20,0	834	15,0
Commission spécialisée dans le cadre du CE	284	6,2	350	6,5	293	5,3
Délégués du personnel	554	12,0	627	11,7	595	10,7
Commission ad hoc	2 063	46,1	2 453	45,6	2 089	37,7
Autre*	578	12,1	698	13,0	735	13,3
Non renseigné**	190	4,1	174	3,2	999	18
Total des accords	4 569	100,0	5 383	100,0	5 545	100,0

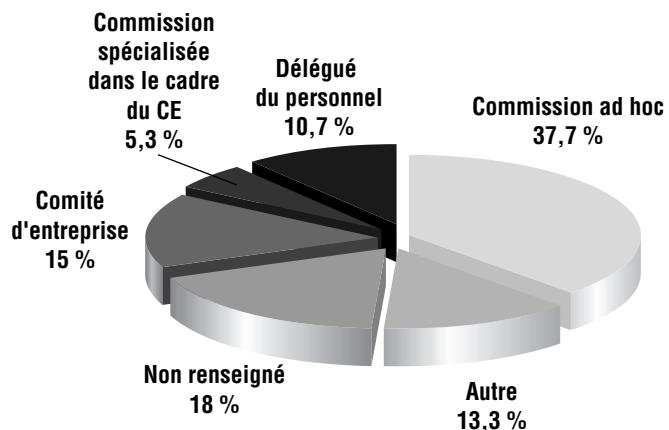
(Source : MES-DRT) –Accords conclus en 1997, 1998 et 1999

*Autre : le suivi des accords peut être assuré par des délégués syndicaux ou des commissions composées de représentants syndicaux d'autres structures.

**La rubrique "non renseigné" est, pour les chiffres 1999, fortement représentée car les fiches qui sont remontées des directions départementales comportent des données incomplètes sur ce point.

Dans près d'un cas sur deux, l'accord d'intéressement est suivi par une commission ad hoc. En raison de l'absence d'institutions représentatives du personnel, les petites entreprises optent davantage pour cette formule. En revanche, le suivi par le CE est une pratique relevant des grandes entreprises.

Mode de suivi des accords conclus en 1999



Répartition des accords en vigueur selon la localisation géographique en 1999

Sur les 14 881 accords en vigueur, plus de 5 000 d'entre eux sont localisés essentiellement dans deux régions : Ile-de-France (23,5 %) et Rhône-Alpes (16 %) ; Paris regroupe près de la moitié des accords en vigueur en Île-de-France. (*cf. annexes n° 6, n° 7 et n° 8 p. 46, 47 et 48*).

Lorsqu'il s'agit d'entreprises comportant divers établissements situés dans des circonscriptions différentes, l'étude effectuée n'a pu les localiser que dans celle du siège social où a été signé l'accord d'intéressement. C'est la raison pour laquelle les chiffres de la région Île-de-France s'en trouvent amplifiés tant pour le nombre d'accords (plus de 23 %) que pour les salariés bénéficiaires (plus de 58 % en 1999).

EXISTENCE SIMULTANÉE D'ACCORDS DE PARTICIPATION ET D'INTÉRÈSEMENT

Le nombre d'entreprises (4 221) appliquant simultanément un accord d'intéressement et de participation ne progresse pas en 1999 et revient à un niveau quasi-identique à celui de 1997 (4 676 en 1998, 4 215 en 1997).

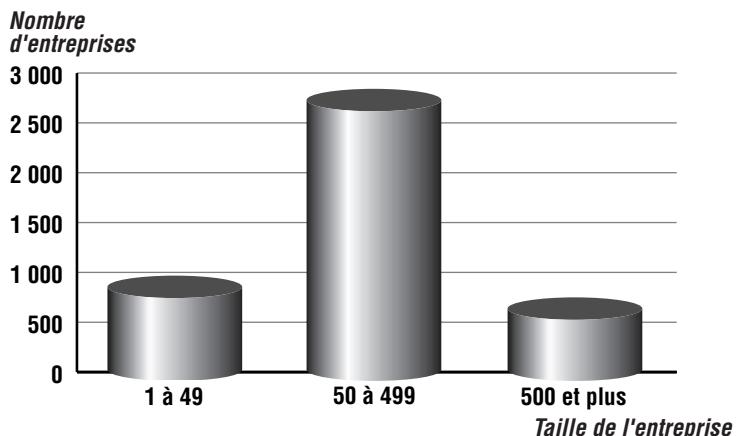
Répartition par taille d'entreprise

Taille de l'entreprise	Nombre d'entreprises		Nombre de salariés	
	Nombre	%	Nombre	%
1 à 49	855	20,3	17 455	1,0
50 à 499	2 729	64,7	450 194	26,8
500 et +	637	15,0	1 215 994	72,2
Total	4 221	100,0	1 683 643	100,0

(Source : MES-DRT)

Les entreprises qui mettent en place un accord volontaire de participation (- de 50 salariés) totalisent plus de 20 % des entreprises appliquant dans le même temps un accord d'intéressement en 1999 ; 46,3 % de ces accords simultanés se situent dans les entreprises moyennes (de 50 à 200 salariés). Ainsi un nombre important d'entreprises assujetties à un accord de participation ont en même temps un accord d'intéressement.

Existence simultanée d'accords d'intéressement et de participation



(Source : MES-DRT)

ANNEXES

ANNEXE 1 •

ENTREPRISES ET SALARIÉS : PAR GROUPES D'ACTIVITÉ COUVERTS PAR UN ACCORD DE PARTICIPATION

Groupe d'activité	1 à 9		10 à 49		50 à 99		100 à 499		500 et +		NR	Total	
	Entr.	Salar.	Entr.	Salar.	Entr.	Salar.	Entr.	Salar.	Entr.	Salar.		Entr.	Salar.
A - Agriculture, sylviculture, pêche	11	52	40	996	75	5 461	41	6 726	6	4 423	3	176	17 658
B - Industries agricoles et alimentaires	17	86	103	3 398	325	23 581	465	99 527	99	109 928	15	1 024	236 520
C - Industrie des biens de consommation	79	393	255	8 016	576	42 328	783	162 239	140	151 884	29	1 862	364 860
D - Industrie automobile	7	40	23	852	54	3 863	105	24 938	47	227 476	0	236	257 169
E - Industries des biens d'équipement	57	303	227	7 379	593	42 633	655	128 033	156	253 747	10	1 698	432 095
F - Industries des biens intermédiaires	94	525	497	16 328	1 198	86 620	1 422	295 257	247	364 075	19	3 477	762 805
G - Energie	5	35	34	1 081	20	1 361	40	9 322	30	50 598	2	131	62 397
H - Construction	146	815	406	11 787	609	42 914	503	96 883	88	107 815	10	1 762	260 214
J - Commerce	264	1 265	637	19 297	1 455	104 547	1 320	259 478	220	488 802	96	3 992	873 389
K - Transports	70	382	140	4 111	364	25 992	479	95 032	64	132 379	7	1 124	257 896
L - Activités financières	124	578	153	3 915	148	10 795	252	58 797	202	402 703	130	1 009	476 788
M - Activités immobilières	107	443	72	1 970	65	4 455	61	11 043	7	5 325	83	395	23 236
N - Services aux entreprises	507	2 342	654	17 912	801	57 605	964	200 105	319	621 520	97	3 342	899 484
P - Services aux particuliers	71	324	92	2 499	134	9 454	148	31 965	41	114 473	28	514	158 715
Q - Education, santé, action sociale	39	187	32	865	191	14 635	321	58 206	7	4 896	2	592	78 789
R - Administration	2	11	11	216	9	661	7	1 640	3	5 638	0	32	8 166
Z - Non renseigné	13	71	33	911	49	3 702	44	8 016	5	6 365	1	145	19 065
TOTAL	1 613	7 852	3 409	101 533	6 666	480 607	7 610	1 547 207	1 681	3 052 047	532	21 511	5 189 246
POURCENTAGE	7,5	0,2	15,8	1,9	31,0	9,3	35,4	29,8	7,8	58,8	2,5	100,0	100,0

ANNEXE 2 •**RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES ACCORDS
DE PARTICIPATION EN VIGUEUR EN 1999**

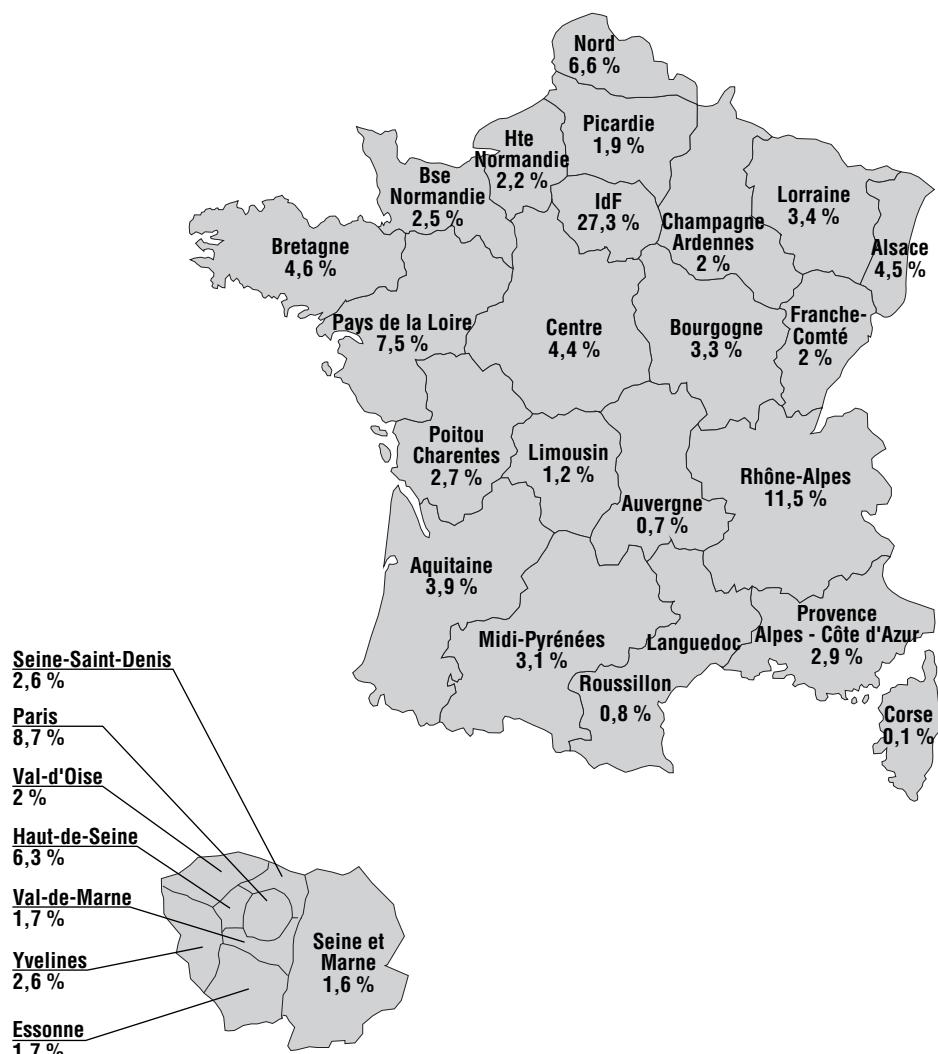
Régions	Accords	%	Entreprises	Salariés
Ile-de-France	4 865	27,3 %	6 421	2 547 924
Rhône-Alpes	2 051	11,5 %	2 344	487 954
Pays-de-Loire	1 333	7,5 %	1 637	266 087
Nord	1 185	6,6 %	1 406	311 068
Bretagne	827	4,6 %	986	144 952
Alsace	803	4,5 %	903	153 931
Centre	777	4,4 %	943	141 989
Aquitaine	694	3,9 %	790	115 737
Lorraine	607	3,4 %	689	129 455
Bourgogne	597	3,3 %	657	93 626
Midi-Pyrénées	559	3,1 %	658	88 321
Provence-Côte-d'Azur	526	2,9 %	646	121 904
Poitou-Charentes	483	2,7 %	537	75 874
Basse-Normandie	449	2,5 %	514	88 872
Haute-Normandie	398	2,2 %	451	75 160
Franche-Comté	365	2,0 %	396	60 085
Champagne-Ardennes	348	2,0 %	401	66 084
Picardie	332	1,9 %	375	71 638
Limousin	219	1,2 %	235	35 082
Languedoc-Roussillon	151	0,8 %	180	42 231
Auvergne	116	0,7 %	152	54 039
Dom-Tom	82	0,5 %	106	10 655
NR	51	0,3 %	62	4 341
Corse	18	0,1 %	22	2 237
TOTAL :	17 836	100,0	21 511	5 189 246

ANNEXE 3 •**RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE
DES ACCORDS DE PARTICIPATION
EN VIGUEUR EN ILE-DE-FRANCE EN 1999**

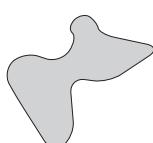
Régions	Accords	%	Entreprises	Salariés
Paris	1 558	8,7 %	2 166	970 440
Hauts-de-Seine	1 133	6,3 %	1 575	849 311
Yvelines	467	2,6 %	555	171 989
Seine-Saint-Denis	461	2,6 %	525	127 446
Val-d'Oise	353	2,0 %	412	127 753
Val-de-Marne	307	1,7 %	460	90 028
Essonne	304	1,7 %	414	133 011
Seine-et-Marne	282	1,6 %	314	77 946
TOTAL	4 865	27,3 %	6 421	2 547 924

ANNEXE 4 •

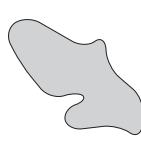
RÉPARTITION DES ACCORDS DE PARTICIPATION EN VIGUEUR SELON LA LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE EN 1999



Départements d'Outre-mer : 0,5 %



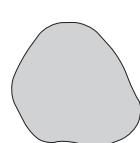
Guadeloupe



Martinique



Guyane



Réunion

ANNEXE 5 •

ENTREPRISES ET SALARIÉS PAR GROUPES D'ACTIVITÉS COUVERTS PAR UN ACCORD D'INTÉRESSEMENT EN 1999

Groupe d'activités	1 à 9		10 à 49		50 à 499		500 et +		NR	Total	
	Entr.	Salar.	Entr.	Salar.	Entr.	Salar.	Entr.	Salar.	Entr.	Entr.	Salar.
A - Agriculture, sylviculture, pêche	133	498	69	1 471	17	1 214	2	1 151	-	235	6 999
B - Industries agricoles et alimentaires	39	220	140	3 454	66	4 682	30	29 207	1	403	80 504
C - Industrie des biens de consommation	143	799	271	7 417	98	7 158	55	54 708	5	721	121 108
D - Industrie automobile	9	45	29	828	6	422	19	15 781	-	105	53 862
E - Industries des biens d'équipement	183	1 064	444	10 893	129	9 472	62	56 704	-	1 042	198 560
F - Industries des biens intermédiaires	245	1 462	785	21 404	277	20 042	114	106 823	1	1 953	382 594
G - Energie	8	35	35	848	10	669	19	17 299	1	100	319 874
H - Construction	316	1 850	554	13 989	149	10 194	22	18 611	2	1 182	77 765
J - Commerce	1 020	5 456	1 318	30 897	337	24 371	70	62 289	19	3 237	431 605
K - Transports	92	489	218	5 933	85	6 184	15	13 820	2	572	129 935
L - Activités financières	250	1 090	190	4 814	76	5 588	103	105 376	71	832	290 507
M - Activités immobilières	115	566	93	2 156	43	3 126	8	6 438	36	332	20 210
N - Services aux entreprises	1 457	7 220	1 211	26 854	238	16 420	81	73 592	50	3 346	492 964
P - Services aux particuliers	228	1 252	289	6 400	47	3 395	19	20 323	4	650	82 168
Q - Education, santé, action sociale	122	576	144	3 389	55	4 017	6	4 712	2	434	32 241
R - Administration	36	182	42	1 101	9	609	3	2 426	1	115	15 669
Z - Non renseigné	88	408	97	2 094	14	942	1	580	1	213	8 528
TOTAL	4 484	23 212	5 929	143 942	4 068	634 237	795	1 943 702	196	15 472	2 745 093
POURCENTAGE	29,0	0,8	38,3	5,2	10,7	4,3	4,1	21,5	1,3	100,0	100,0

ANNEXE 6 •**RÉPARTITION DES ACCORDS
D'INTÉRESSEMENT EN VIGUEUR SELON
LA LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE EN 1999**

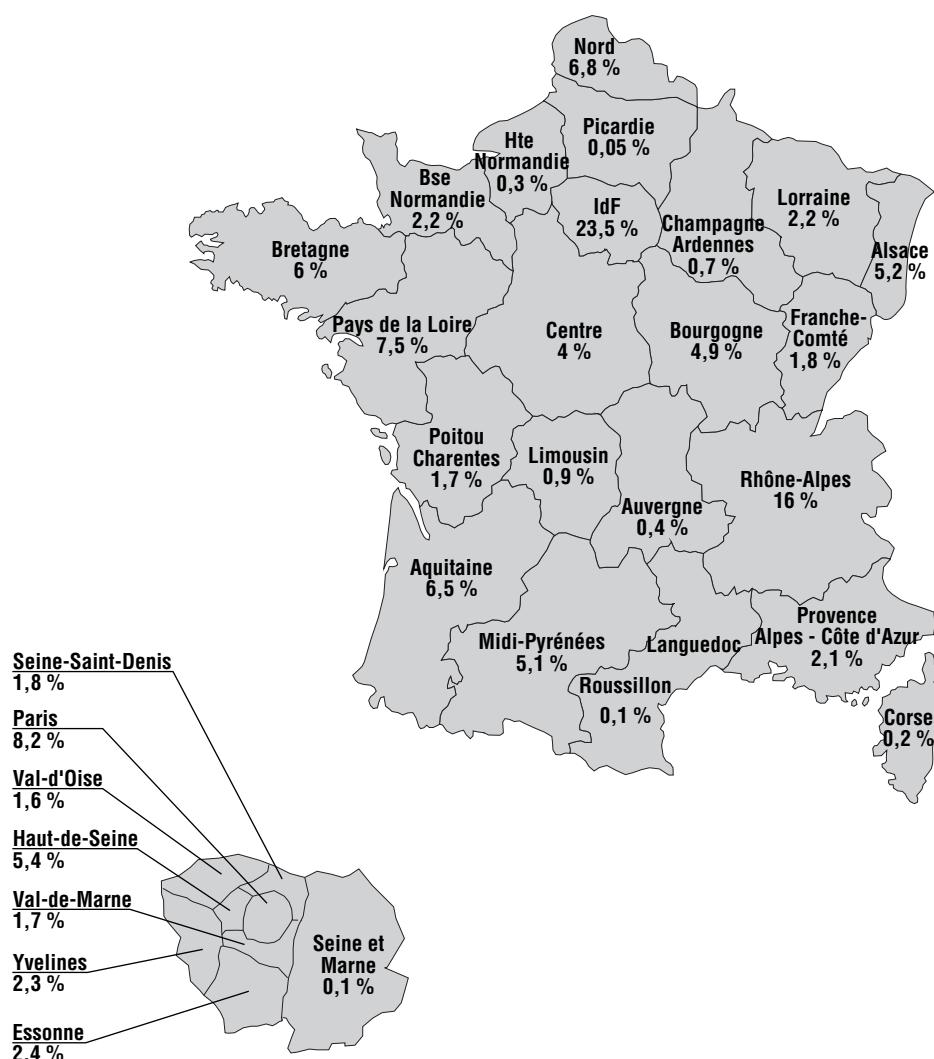
Régions	Accords	%	Entreprises	Salariés
Ile-de-France	3 492	23,5 %	4 250	1 596 298
Rhône-Alpes	2 374	16 %	2 283	236 291
Pays-de-Loire	1 104	7,5 %	1 057	92 844
Nord	1 007	6,8 %	1 064	256 938
Aquitaine	966	6,5 %	902	58 451
Bretagne	875	6,0 %	822	58 906
Alsace	776	5,2 %	714	57 348
Midi-Pyrénées	760	5,1 %	676	42 787
Bourgogne	717	4,9 %	648	47 081
Centre	593	4,0 %	636	74 206
Provence-Côte-d'Azur	419	2,8 %	463	38 671
Basse-Normandie	331	2,2 %	348	26 255
Lorraine	331	2,2 %	360	45 088
Franche-Comté	276	1,8 %	297	25 699
Poitou-Charentes	257	1,7 %	277	29 195
DOM-TOM	148	1,0 %	158	7 414
Limousin	145	0,9 %	154	17 558
Champagne-Ardennes	109	0,7 %	114	7 614
Auvergne	61	0,4 %	72	6 231
Haute-Normandie	55	0,3 %	67	7 935
Corse	38	0,2 %	40	1 687
NR	25	0,15 %	25	611
Languedoc-Roussillon	14	0,1 %	21	4 319
Picardie	8	0,05 %	24	5 666
TOTAL	14 881	100,0 %	15 472	2 745 093

ANNEXE 7 •**RÉPARTITION DES ACCORDS
D'INTÉRESSEMENT EN VIGUEUR
EN ILE-DE-FRANCE EN 1999**

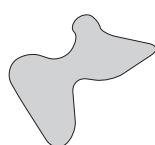
Régions	Accords	%	Entreprises	Salariés
Paris	1 231	8,2 %	1 570	820 936
Hauts-de-Seine	804	5,4 %	1 034	420 592
Essonne	353	2,4 %	391	48 638
Yvelines	335	2,3 %	400	98 090
Seine-Saint-Denis	258	1,8 %	286	68 552
Val-de-Marne	254	1,7 %	290	46 303
Val-d'Oise	234	1,6 %	250	89 056
Seine-et-Marne	23	0,1 %	29	4 131
TOTAL	3 492	23,5 %	4 250	1 596 298

ANNEXE 8 •

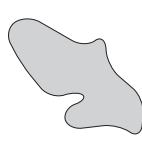
RÉPARTITION DES ACCORDS D'INTÉRÉSSEMENT EN VIGUEUR SELON LA LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE EN 1999



Départements d'Outre-mer : 1,1 %



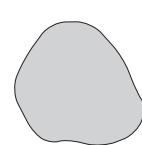
Guadeloupe



Martinique



Guyane



Réunion

DEUXIEME PARTIE

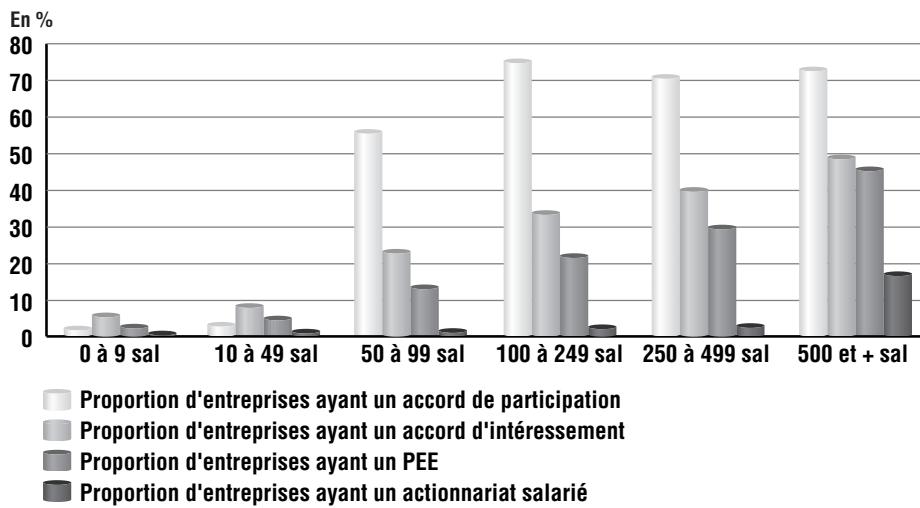
LES SOMMES VERSÉES

AUX SALARIÉS

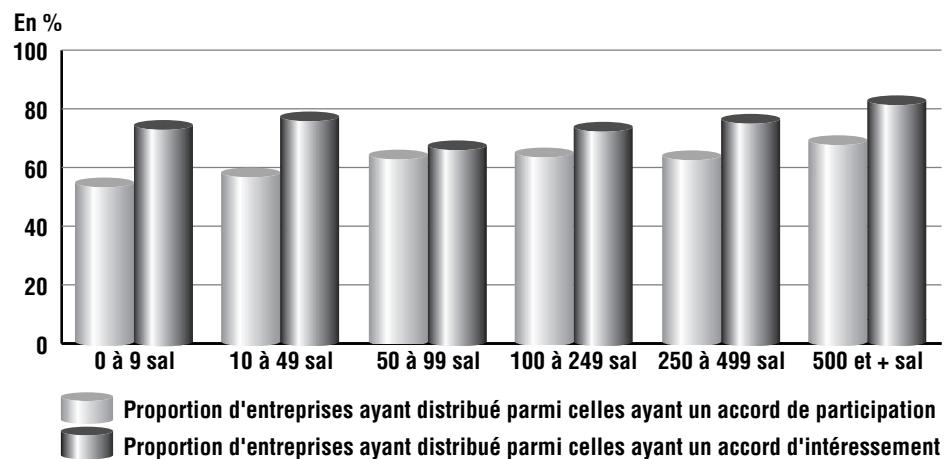
En 1999, 5,4 millions de salariés, soit 37 % de l'effectif des entreprises marchandes non-agricoles, ont reçu une prime de partage des bénéfices au titre de la participation légale ou de l'intéressement. Les entreprises ont distribué au total **46 milliards de francs**, pratiquement à part égale entre les deux systèmes. **Les primes moyennes avoisinent 6 200 francs dans les deux cas**, avec un montant supérieur dans les petites entreprises et dans l'industrie.

La participation et l'intéressement sont deux dispositifs permettant à l'entreprise d'associer collectivement les salariés à ses résultats. Ils présentent toutefois des différences notables. La participation est obligatoire pour toutes les entreprises dont les résultats sont suffisants et qui emploient au moins cinquante salariés. Sa formule de calcul est fixée par la loi en fonction du bénéfice. L'intéressement, en revanche, est facultatif quelle que soit la taille de l'entreprise, et est déterminé en fonction d'indicateurs de gestion propres à l'entreprise.

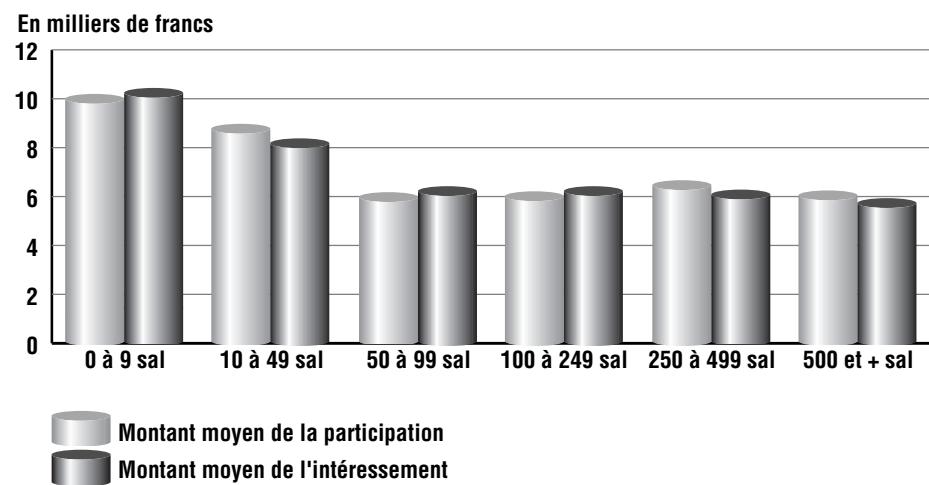
Graphique 1



Graphique 2



Graphique 3



LA PARTICIPATION LÉGALE

Le plus souvent, la participation légale est répartie proportionnellement aux salaires perçus, dans la limite des plafonds. La participation par salarié est limitée à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale, soit environ 85 000 francs en 1999.

Pendant leur période d'indisponibilité, les droits à participation peuvent être gérés selon une ou plusieurs des modalités suivantes: dépôt sur un compte courant bloqué ; acquisition d'actions émises par l'entreprise ; acquisition d'actions de SICAV ; souscription de parts de fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) réservées aux salariés ; versement à un plan d'épargne d'entreprise.

Fin 1998, la participation légale est en place dans 4 % des entreprises et couvre près de 40 % des salariés. Du fait de son caractère obligatoire au-delà de 50 salariés, la proportion d'entreprises ayant un accord de participation croît avec la taille : environ 3 % en deçà du seuil légal, 56 % entre 50 et 99 salariés et autour de 70 % au-delà (*graphique 1*). Plusieurs raisons expliquent que cette proportion n'atteint pas 100 % au-delà du seuil légal. La définition légale des effectifs à prendre en compte pour franchir le seuil peut d'une part conduire à ne pas retenir la totalité des effectifs présents au 31 décembre. Un autre facteur est l'absence de bénéfices susceptibles d'être imposé, notamment dans le secteur mutualiste ou associatif et les GIE (groupements d'intérêt économique) opérant dans des secteurs marchands, mais également des entreprises concurrentielles n'ayant jamais dégagé de profit depuis leur création. Les entreprises publiques ne sont pas astreintes à la participation, sauf cas prévus par décret. Enfin, les entreprises nouvellement créées ne sont pas tenues de signer un accord de participation avant l'expiration d'un délai de trois ans.

Une analyse par secteur d'activité fait apparaître des différences significatives, reflétant la taille moyenne des entreprises mais aussi des caractéristiques propres du secteur. Globalement les entreprises industrielles entrent davantage que les entreprises du tertiaire dans le cadre

d'un accord de participation. A un niveau fin, ce sont l'industrie pharmaceutique et les activités financières qui sont les secteurs qui ont le plus de salariés couverts (respectivement 85 % et 75 %), alors que cette proportion est inférieure à 10 % dans certaines activités de services auprès des ménages (*tableau 1*).

En pratique la participation est globalement versée essentiellement à part sensiblement égale entre compte courant bloqué et FCPE. L'usage des FCPE croît avec la taille de l'entreprise au détriment des comptes courants bloqués.

Tableau 1

IMPORTANCE DE LA PARTICIPATION LÉGALE	Population de référence		Entreprises ayant un accord		Entreprises ayant distribué par rapport à la population de référence		
	Nombre d'entreprises (milliers)	Nombre de salariés (milliers)	% des entreprises	% des salariés	% des entreprises	% des salariés	Prime moyenne par salarié (francs)
Ensemble	1 482,3	14 785	4,0	38,9	2,3	26,0	6 190
Répartition par taille d'entreprise							
0 à 9 salariés	1 305,3	3 334	2,6	2,8	1,4	1,8	10 020
10 à 49 salariés	146,6	2 980	3,2	4,3	1,9	2,4	8 710
50 à 99 salariés	15,5	1 065	56,2	58,7	36,1	37,8	5 950
100 à 249 salariés	9,4	1 443	75,1	74,8	48,9	48,9	6 000
250 à 499 salariés	3,0	1 025	71,2	70,8	45,6	45,5	6 460
500 salariés et +	2,4	4 937	72,8	62,9	50,4	43,3	6 040
Répartition par secteur d'activité							
B0 Industries agricoles et alimentaires	51,9	575	3,3	46,3	2,1	31,9	7 670
C1 Habillement, cuir	8,8	161	7,4	48,7	2,9	23,3	6 300
C2 Edition, imprimerie, reproduction	16,9	224	7,3	38,1	4,1	25,3	7 870
C3 Pharmacie, parfumerie et entretien	1,4	137	44,1	85,1	16,6	68,5	11 570
C4 Industries des équipements du foyer	13,9	210	5,5	54,7	3,1	28,2	5 400
D0 Industrie automobile	1,8	274	13,5	76,9	8,3	12,8	4 750
E1 Construction navale, aéronautique et ferroviaire	1,7	122	9,3	57,9	5,5	35,6	25 290
E2 Industries des équipements mécaniques	18,9	427	8,5	50,7	5,7	36,3	7 650
E3 Industries des équipements électriques électroniques	9,9	232	7,3	57,4	3,7	24,8	7 450
F1 Industries des produits minéraux	7,2	177	8,4	55,7	5,4	38,1	7 210
F2 Industrie textile	4,2	124	13,5	56,9	7,3	31,5	5 010
F3 Industries du bois et du papier	7,7	176	8,1	50,5	4,1	30,5	6 250
F4 Chimie, caoutchouc, plastiques	6,0	349	18,4	70,5	12,9	42,2	6 280
F5 Métallurgie et transformation des métaux	18,2	439	9,4	54,3	5,5	40,3	4 880
F6 Industrie des composants électriques électroniques	3,1	186	14,6	73,9	7,8	40,3	5 260
G1 Production de combustibles et de carburants	0,1	46	24,0	39,3	9,2	34,7	3 860
G2 Eau, gaz, électricité	0,8	241	19,9	17,1	12,6	10,9	4 510
H0 Construction	179,8	1 153	1,7	25,9	1,1	16,2	4 570
J1 Commerce et réparation automobile	58,0	405	1,9	21,1	1,2	12,6	6 240
J2 Commerce de gros, intermédiaires	90,5	971	5,2	37,4	3,0	27,4	7 120
J3 Commerces de détail, réparations	190,8	1 402	1,3	43,3	0,9	34,9	5 040
K0 Transports	42,5	975	5,4	23,8	3,1	15,3	3 310
L0 Activités financières	23,8	680	7,7	74,6	4,6	59,2	8 720
M0 Activités immobilières	156,6	356	7,7	13,4	6,1	10,8	6 740
N1 Postes et télécommunications	1,8	528	1,6	33,1	1,3	33,0	4 840
N2 Conseils et assistance	120,9	1 080	6,5	35,4	3,9	25,4	6 930
N3 Services opérationnels	56,8	1 134	4,1	44,3	2,4	28,0	2 370
N4 Recherche et développement	1,8	65	2,9	17,7	1,9	13,6	12 570
P1 Hôtels et restaurants	130,6	734	0,4	22,7	0,1	10,9	2 260
P2 Activités récréatives, culturelles et sportives	61,4	317	1,6	8,0	0,7	6,5	11 260
P3 Services personnels et domestiques	53,4	172	0,2	5,7	0,1	3,6	1 770
Q1 Education	17,0	83	3,5	5,8	2,1	3,4	11 570
Q2 Santé, action sociale	79,5	503	1,5	20,1	0,5	9,7	2 820

Parmi les entreprises ayant un accord en vigueur, environ six sur dix ont pu attribuer une prime, proportion stable ces dernières années. La part des entreprises qui, parmi celles ayant un accord, peuvent dégager de la participation croît également avec la taille : de 55 % pour les plus petites (moins de 10 salariés) à plus de 69 % au-delà de 500 salariés (graphique 2).

23,8 milliards de francs ont été attribués à 3,8 millions de salariés, ce qui correspond en moyenne à 4 % de la masse salariale de ces entreprises et 12 % de leur bénéfice. La prime moyenne par bénéficiaire est de 6 200 francs. Ce montant décroît en fonction de la taille (graphique 3). En effet, les rares petites entreprises qui distribuent de manière facultative de la participation sont particulièrement nombreuses dans les services financiers, les services de conseil aux entreprises et certains commerces de gros, activités où la rémunération moyenne est particulièrement élevée.

Par ailleurs, ces petites entreprises s'insèrent plus fréquemment dans le cadre d'accord de groupe qui permettent la mutualisation des profits à distribuer. L'écart entre les secteurs d'activité est également important : de 3 300 francs dans les transports à 10 600 francs dans les industries des biens d'équipement.

Les accords de groupes

L'accord de groupe est un moyen efficace pour mutualiser les profits des différentes filiales. Des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et/ou économiques, peuvent conclure un accord de participation ou d'intéressement unique, applicable à l'ensemble de leurs salariés. Il appartient aux parties de déterminer le champ d'application de leur accord et le périmètre du groupe (lequel sera composé d'un certain nombre de "filiales"). Ce système de mutualisation des profits peut être avantageux pour les salariés d'une entreprise qui n'aurait pas, par elle-même, les résultats suffisants pour pouvoir dégager une réserve spéciale de participation. L'intéressement confère à l'entreprise une plus grande souplesse d'utilisation, si bien que l'intérêt d'un accord de groupe est moindre dans ce cas que dans celui de la participation.

Parmi les entreprises concernées par un accord de participation, 29 % sont des “filiales” de groupe. Cette proportion atteint plus de 35 % parmi les entreprises employant moins de 50 salariés et qui sont donc entrées volontairement dans ce mécanisme (obligatoire au-delà de 50 salariés), cette part augmente avec la taille de l’entreprise. Les accords de groupe sont les plus répandus dans le secteur tertiaire, où 35 % des entreprises ayant un accord de participation ont adhéré à un accord de groupe. L’accord de groupe d’intéressement est moins développé. Parmi les accords en vigueur seulement 17 % sont des accords de groupe, mais la proportion atteint 25 % pour les entreprises d’au moins 500 salariés.

Un souci de rationalisation de la gestion des plans d’épargne d’entreprise (PEE) conduit les entreprises à adhérer à des plans d’épargne de groupe (PEG). Enfin, dans le cas de groupes cotés, l'actionnariat des salariés des différentes sociétés du groupe se porte au capital de la société cotée, qui peut ne pas avoir elle-même de salariés.

L'INTÉRESSEMENT EST DEVENU AUSSI IMPORTANT QUE LA PARTICIPATION

Près de 7 % des entreprises des activités concurren-
tielles appliquent un accord d'intéressement et un peu
plus de 30 % des salariés sont couverts. A nouveau ces
proportions augmentent avec la taille : 6 % des entre-
prises de moins de 10 salariés contre 49 % de celles de
plus de 500 salariés. Près des trois quarts des entreprises
ayant un accord ont pu verser des primes d'intéresse-
ment à leurs salariés et 80 % des salariés couverts ont
perçu une prime. La disparité par secteur est forte éga-
lement, mais le classement est modifié dans les pre-
mières places par l'énergie qui couvre plus de 90 % de
ses salariés et par l'automobile qui en couvre 3 sur 4
(tableau 2).

Les entreprises ont distribué **22,5 milliards de francs**
de primes d'intéressement à 3,6 millions de salariés. La
prime moyenne s'élève également à **6 200 francs**.
Comme pour la participation, elle est plus importante
dans les petites entreprises et diminue avec la taille.
Contrairement à la participation qui est transformée obli-
gatoirement en épargne, l'intéressement peut être libre-
ment utilisé par le salarié, même s'il est souvent finan-
cièrement incité à le thésauriser sur un produit
d'épargne collective, le plan d'épargne d'entreprise.

Tableau 2

IMPORTANCE DE L'INTÉRÉSSEMENT	Population de référence		Entreprises ayant un accord		Entreprises ayant distribué par rapport à la population de référence		
	Nombre d'entreprises (milliers)	Nombre de salariés (milliers)	% des entreprises	% des salariés	% des entreprises	% des salariés	Prime moyenne par salarié (francs)
Ensemble	1 482,3	14 785	6,8	30,5	5,1	24,4	6 240
Répartition par taille d'entreprise							
0 à 9 salariés	1 305,3	3 334	6,1	9,0	4,5	6,9	10 240
10 à 49 salariés	146,6	2 980	8,5	9,8	6,6	7,7	8 170
50 à 99 salariés	15,5	1 065	23,2	23,5	15,8	16,1	6 220
100 à 249 salariés	9,4	1 443	33,7	34,9	24,8	25,8	6 200
250 à 499 salariés	3,0	1 025	40,4	40,4	30,9	30,7	6 050
500 salariés et +	2,4	4 937	48,9	55,6	40,5	46,4	5 690
Répartition par secteur d'activité							
B0 Industries agricoles et alimentaires	51,9	575	2,8	27,5	2,3	22,4	8 260
C1 Habillement, cuir	8,8	161	2,6	15,6	1,8	10,3	4 160
C2 Edition, imprimerie, reproduction	16,9	224	11,6	21,0	8,2	12,3	7 090
C3 Pharmacie, parfumerie et entretien	1,4	137	31,6	57,3	8,9	39,3	12 170
C4 Industries des équipements du foyer	13,9	210	6,2	33,6	5,2	24,7	4 030
D0 Industrie automobile	1,8	274	12,8	78,0	7,7	75,4	6 200
E1 Construction navale, aéronautique et ferroviaire	1,7	122	5,5	63,5	4,1	52,8	7 350
E2 Industries des équipements mécaniques	18,9	427	10,4	32,4	7,6	26,6	6 760
E3 Industries des équipements électriques électroniques	9,9	232	13,8	36,6	9,4	21,7	7 320
F1 Industries des produits minéraux	7,2	177	11,4	49,9	8,7	42,7	6 810
F2 Industrie textile	4,2	124	9,7	25,8	7,1	19,0	5 040
F3 Industries du bois et du papier	7,7	176	9,8	32,1	7,0	26,0	6 320
F4 Chimie, caoutchouc, plastiques	6,0	349	15,6	42,5	12,6	38,0	5 640
F5 Métallurgie et transformation des métaux	18,2	439	10,7	40,4	8,5	34,4	7 050
F6 Industrie des composants électriques électroniques	3,1	186	16,6	54,1	9,2	46,1	6 700
G1 Production de combustibles et de carburants	0,1	46	39,3	91,6	16,1	89,3	6 760
G2 Eau, gaz, électricité	0,8	241	39,0	93,9	38,9	93,8	5 120
H0 Construction	179,8	1 153	2,6	11,6	2,0	7,3	5 220
J1 Commerce et réparation automobile	58,0	405	3,6	15,1	3,0	10,9	6 750
J2 Commerce de gros, intermédiaires	90,5	971	9,5	24,3	7,5	19,4	8 140
J3 Commerces de détail, réparations	190,8	1 402	3,7	35,2	2,7	31,6	3 970
K0 Transports	42,5	975	5,2	14,4	3,9	11,7	4 730
L0 Activités financières	23,8	680	16,8	70,3	14,1	65,0	7 980
M0 Activités immobilières	156,6	356	14,3	26,4	9,5	20,3	7 100
N1 Postes et télécommunications	1,8	528	7,1	34,8	3,7	34,5	3 370
N2 Conseils et assistance	120,9	1 080	17,9	24,7	13,7	18,4	9 610
N3 Services opérationnels	56,8	1 134	5,7	31,5	4,6	11,5	4 000
N4 Recherche et développement	1,8	65	8,2	24,1	6,5	22,1	5 500
P1 Hôtels et restaurants	130,6	734	1,1	19,0	0,9	13,4	4 270
P2 Activités récréatives, culturelles et sportives	61,4	317	3,0	15,0	1,7	11,1	3 420
P3 Services personnels et domestiques	53,4	172	0,7	2,1	0,5	1,6	4 450
Q1 Education	17,0	83	9,9	12,5	9,2	10,4	10 600
Q2 Santé, action sociale	79,5	503	2,4	12,2	2,1	8,6	5 180

LES ENTREPRISES PEUVENT UTILISER CES DEUX MÉCANISMES POUR PARTAGER LE PROFIT AVEC LEURS SALARIÉS

L'analyse conjointe des deux dispositifs révèle que 5,4 millions de salariés (37 % des salariés) ont reçu en 1999 au moins une des deux primes pour un montant moyen de 8 500 francs. Les non bénéficiaires comprennent ceux qui ne sont couverts par aucun système, mais aussi ceux dont l'entreprise n'a pas obtenu de résultats suffisants pour distribuer une prime. La part des bénéficiaires parmi l'ensemble des salariés, comme celle des salariés cumulant les deux types de prime, croît également avec la taille de l'entreprise (*tableau 3*).

L'octroi d'au moins une prime de participation ou d'intéressement, de même que son montant, sont très dépendants de l'activité de l'entreprise. Les salariés employés dans les activités financières sont plus des trois quarts à percevoir au moins une prime et près de la moitié profite des deux systèmes, ce qui leur permet de percevoir un montant moyen important (13 700 francs). A l'opposé les transports et les services aux particuliers sont faiblement couverts, avec respectivement 22 % et 14 % de bénéficiaires, et une prime moyenne en dessous de la moyenne (4 800 francs et 5 600 francs).

Cette analyse jointe permet de mieux cerner la politique globale menée par les entreprises pour faire partager leurs profits aux salariés. L'intéressement, plus souple, permet de compléter la participation à partir d'objectifs propres à l'entreprise, comme le font par exemple, les grandes entreprises dans l'automobile et l'énergie. Le troisième levier offert aux entreprises est l'abondement sur les plans d'épargne d'entreprise (*cf. infra*).

Tableau 3

PARTICIPATION LÉGALE ET INTÉRESSEMENT	Répartition des salariés suivant les montants perçus (en %)				Sommes moyennes perçues au titre des 2 dispositifs (en francs)		
	ni participation ni intérressement	participation sans intérressement	intérressement sans participation	participation et intérressement	participation sans intérressement	intérressement sans participation	participation et intérressement
Ensemble	63,1	12,4	10,9	13,5	5 620	6 320	12 900
Répartition par taille d'entreprise							
0 à 9 salariés	92,3	0,8	5,9	1,0	11 870	10 590	16 790
10 à 49 salariés	90,7	1,6	6,9	0,8	9 160	8 170	15 900
50 à 99 salariés	55,5	28,5	6,7	9,3	5 820	6 240	12 590
100 à 249 salariés	42,5	31,7	8,6	17,2	5 820	5 400	12 940
250 à 499 salariés	43,5	25,8	11,0	19,7	6 250	5 160	13 290
500 salariés et +	38,6	15,0	18,2	28,3	4 740	5 230	12 720
Répartition par secteur d'activité							
B0 Industries agricoles et alimentaires	61,2	16,4	6,9	15,6	6 060	9 030	17 310
C1 Habillement, cuir	74,5	15,2	2,2	8,1	5 080	2 800	13 290
C2 Édition, imprimerie, reproduction	69,5	18,2	5,2	7,1	8 670	6 520	13 490
C3 Pharmacie, parfumerie et entretien	26,4	34,3	5,1	34,2	10 940	6 260	25 260
C4 Industries des équipements du foyer	59,6	15,8	12,3	12,4	5 100	4 540	9 310
D0 Industrie automobile	19,7	5,0	67,6	7,8	5 800	6 460	8 050
E1 Construction navale, aéronautique et ferroviaire	41,2	6,0	23,3	29,5	6 830	4 830	38 380
E2 Industries des équipements mécaniques	55,9	17,5	7,8	18,8	6 770	5 090	15 920
E3 Industries des équipements électriques électroniques	65,5	12,8	9,7	12,0	7 030	7 480	15 120
F1 Industries des produits minéraux	47,8	9,5	14,1	28,6	5 430	4 760	15 670
F2 Industrie textile	61,9	19,1	6,7	12,3	4 460	5 560	10 490
F3 Industries du bois et du papier	58,3	15,7	11,2	14,8	5 960	5 360	13 670
F4 Chimie, caoutchouc, plastiques	41,4	20,6	16,4	21,6	6 660	5 510	11 650
F5 Métallurgie et transformation des métaux	51,1	14,5	8,5	25,9	5 660	5 390	12 050
F6 Industrie des composants électriques électroniques	33,6	20,3	26,1	20,0	4 370	7 180	12 240
G1 Production de combustibles et de carburants	6,3	4,4	59,0	30,3	12 690	4 250	14 210
G2 Eau, gaz, électricité	1,5	4,7	87,5	6,3	2 670	5 290	8 720
H0 Construction	79,4	13,3	4,4	2,9	4 750	6 040	7 800
J1 Commerce et réparation automobile	78,8	10,3	8,7	2,3	6 720	7 570	7 760
J2 Commerce de gros, intermédiaires	65,2	15,4	7,3	12,1	7 080	9 900	14 240
J3 Commerces de détail, réparations	59,0	9,4	6,1	25,6	4 330	4 240	9 210
K0 Transports	78,0	10,2	6,7	5,0	3 650	5 310	6 570
L0 Activités financières	24,4	10,6	16,4	48,6	12 870	7 060	16 110
M0 Activités immobilières	75,9	3,8	13,3	6,9	9 290	8 550	9 670
N1 Postes et télécommunications	65,3	0,2	1,8	32,7	10 080	3 700	8 150
N2 Conseils et assistance	63,0	18,6	11,6	6,7	7 020	10 620	14 570
N3 Services opérationnels	63,9	24,6	8,1	3,4	1 730	3 050	13 200
N4 Recherche et développement	73,5	4,3	12,9	9,2	13 470	5 500	17 640
P1 Hôtels et restaurants	84,4	2,3	4,7	8,6	2 880	5 540	5 640
P2 Activités récréatives, culturelles et sportives	83,6	5,4	9,9	1,1	10 310	3 390	19 810
P3 Services personnels et domestiques	95,0	3,4	1,4	0,2	1 870	4 640	6 090
Q1 Education	87,8	1,8	8,8	1,6	15 050	11 130	16 100
Q2 Santé, action sociale	84,7	6,6	5,6	3,0	2 750	5 910	6 720

LE PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE PERMET DE GÉRER UNE ÉPARGNE COLLECTIVE SALARIALE

Le PEE peut recevoir des fonds provenant de la participation, de l'intéressement et d'autres sommes déposées par les salariés sous forme de "versements volontaires". L'entreprise encourage cette épargne volontaire en y apportant un complément appelé abondement.

Fin 1998, 3,5 % des entreprises disposent d'un plan d'épargne entreprise et 26 % des salariés y ont ainsi accès. Ces proportions augmentent avec la taille pour atteindre, au-dessus de 500 personnes, 46 % des entreprises et 56 % des salariés concernés. La plupart de ces plans ont bénéficié de versements dans l'année. La fréquence des PEE, comme l'existence d'accord de participation ou d'intéressement est très variable suivant le secteur d'activité. Dans la construction, seulement 9 % des salariés ont la possibilité de déposer leur épargne sur un plan, contre presque la quasi-totalité des salariés de l'énergie.

Les **plans d'épargne d'entreprise** sont des formules d'épargne collective, qui peuvent résulter d'un accord ou être créées à la seule initiative de l'employeur. Ils ouvrent aux salariés la possibilité de participer à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. Le plan d'épargne d'entreprise peut recevoir :

- les sommes attribuées au titre de la participation, soit que l'accord de participation le stipule, soit par décision individuelle du salarié ;
- les versements volontaires du salarié (dont les sommes versées au titre de l'intéressement par décision individuelle du salarié) qui ne peuvent excéder, chaque année, un quart de sa rémunération annuelle ;
- les versements complémentaires de l'entreprise, appelés "abondements", et qui sont également plafonnés à 15 000 francs (ou 22 500 francs si le PEE détient des actions de l'entreprise) et à 300 % des versements des salariés (versements volontaires et intérêsse-

ment). Cet abondement ne peut être versé qu'à condition que le bénéficiaire consente un effort d'épargne personnel (concrétisé par le placement de versements volontaires ou de tout ou partie de l'intéressement). Il n'est pas autorisé au titre de la participation.

Les PEE sont notamment investis en SICAV, fonds commun de placement (dont FCPE), actions de l'entreprise.

Le régime des PEE est complété par la récente loi sur l'épargne salariale qui vient d'être adoptée par le Parlement, qui prévoit notamment la création de plans d'épargne inter-entreprises et la création de plans d'épargne à moyen terme.

L'ACTIONNARIAT SALARIÉ RESTE ENCORE LIMITÉ

17 % des entreprises de plus 500 salariés comptent des salariés parmi leurs actionnaires, contre moins de 3 % des entreprises en deçà de ce seuil.

LÉES DOSSIERS



ENQUETE

PATRIMOINE 1998

INSEE

L'enquête qui suit est l'approfondissement d'un article paru dans INSEE PREMIERE.

MOINS D'UN SALARIÉ SUR QUATRE DÉTIEN DE L'ÉPARGNE PLACÉE EN ENTREPRISE

Fin 1997, 22 % des salariés du secteur privé et des entreprises publiques, soit près de trois millions, détiennent de l'épargne placée en entreprise. L'épargne salariale concerne en priorité les salariés à hauts revenus, titulaires de contrats à durée indéterminée et anciens dans l'entreprise. Les montants d'épargne capitalisée en entreprise sont assez faibles : près de la moitié des salariés déclarent moins de 10 000 francs d'épargne salariale. Dans six cas sur dix, celle-ci est placée sur un plan d'épargne entreprise.

Plusieurs dispositifs permettent aux salariés de se constituer une épargne dans le cadre de leur travail. La participation aux bénéfices, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, et l'intéressement aux performances de l'entreprise, facultatif, en constituent les principaux éléments (*encadré 1*). Au cours des derniers mois, plusieurs propositions ont été formulées pour stimuler l'épargne salariale et favoriser une participation plus active des salariés au développement de leurs entreprises (cf. le rapport Balligand-de Foucault). La dernière enquête Patrimoine de l'Insee (cf. *Pour comprendre ces résultats*), qui interroge les ménages sur leur épargne capitalisée en entreprise, permet de dresser le profil des détenteurs d'épargne salariale (*encadré 2*).

22 % DES SALARIÉS DÉTIENNENT DE L'ÉPARGNE SALARIALE

En 1997, 22 % des salariés du privé et des entreprises publiques (EDF-GDF, RATP, SNCF...) détiennent de l'épargne placée en entreprise. Pour les autres catégories (salariés de l'État ou des collectivités locales, indépendants, inactifs, chômeurs et retraités), la détention d'épargne salariale, qui est liée à un passage dans le secteur privé, reste marginale (2 %). En effet, au moment du départ de l'entreprise, il est en général possible de débloquer l'épargne accumulée. Toutes catégories confondues, 8 % des personnes de 20 ans ou plus détiennent de l'épargne placée en entreprise.

L'épargne salariale est moins répandue que d'autres produits d'épargne longue. Ainsi, plus d'un tiers des salariés du privé déclarent posséder en 1997 une police d'assurance-vie.

POUR PLUS DE SIX SALARIÉS SUR DIX, L'ÉPARGNE EST PLACÉE SUR UN PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE

Les fonds associés à l'intéressement et à la participation peuvent être placés sur plusieurs supports; le plus courant est le plan d'épargne entreprise. Ce dernier est un système d'épargne collectif qui permet au salarié de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières, avec l'aide de son entreprise. Ainsi, près de 63 % des salariés du privé qui détiennent de l'épargne salariale ont un plan d'épargne entreprise. Pour les autres, l'épargne est majoritairement placée sur un Compte courant bloqué et, dans une moindre mesure, dans des parts de Fonds commun de placement d'Entreprise ou des actions de l'entreprise. La gestion des plans est généralement déléguée par l'employeur à des investisseurs institutionnels ; l'implication du salarié est donc moindre que pour les produits d'épargne plus traditionnels. Toutefois, les trois-quarts des salariés possédant un plan d'épargne entreprise savent sur quel type de placement est investie leur épargne.

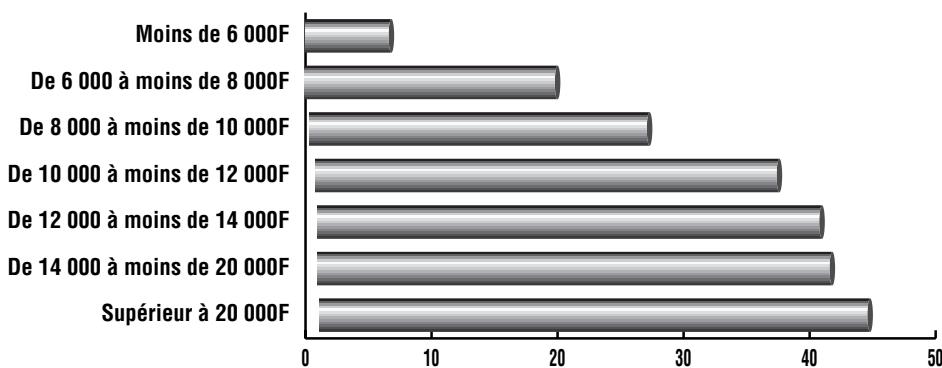
Outre l'intéressement et la participation, le salarié a la possibilité d'alimenter son plan d'épargne entreprise par des versements volontaires ; dans ce cas, l'employeur

effectue souvent des versements complémentaires, appelés "abondements". Seul un salarié sur cinq bénéficiant d'un plan y effectue des versements volontaires ; dans trois cas sur quatre, ils sont complétés par des versements de l'entreprise.

ÉPARGNE SALARIALE ET SALAIRE ÉLEVÉ VONT SOUVENT DE PAIR

Les salariés faiblement rémunérés détiennent moins souvent de l'épargne placée en entreprise que ceux en haut de l'échelle (*graphique 1*). Plus de 40 % des salariés du privé gagnant au moins 12 000 francs nets par mois possèdent ce type de placement, contre moins de 20 % pour ceux rémunérés en deçà de 8 000 francs. Deux facteurs concourent à expliquer cette disparité. D'une part, il est vraisemblable que les épargnantes modestes ou les salariés en situation précaire privilégient davantage que les autres la consommation immédiate de l'épargne. D'autre part, la participation est plus répandue dans les grandes entreprises qui, en moyenne, versent des salaires plus élevés que les autres entreprises.

Graphique 1 : La détention d'épargne salariale croît avec le salaire



Champ : salariés du secteur privé et des entreprises nationales.

Lecture : parmi les salariés dont le salaire mensuel net dépasse 20 000 francs, près de 45 % détiennent de l'épargne capitalisée en entreprise.

Source : enquête Patrimoine 1998, Insee

EFFET POSITIF DE L'ANCIENNETÉ

Parmi les salariés recrutés depuis moins de deux ans, 5 % seulement détiennent de l'épargne salariale. Dans la plupart des entreprises, les accords d'intéressement et de participation ainsi que les plans d'épargne entreprise incluent en effet une condition d'ancienneté minimale, qui ne peut toutefois excéder six mois. De plus, une fois la condition d'ancienneté satisfaite, le salarié peut attendre plusieurs mois avant de percevoir la participation ou l'intéressement.

À salaire, âge, type de contrat de travail équivalents, la détention d'épargne salariale s'accroît avec l'ancienneté dans l'entreprise (*graphique 2*). Ainsi, les salariés qui ont entre cinq et neuf ans d'ancienneté ont presque deux fois plus de chances de posséder ce type de placement que les salariés travaillant dans l'entreprise depuis moins de cinq ans. Ce constat peut résulter d'un effet indirect de la taille de l'entreprise : sachant qu'une entreprise sur deux disparaît avant cinq ans et que cette proportion est d'autant plus importante que l'entreprise est petite, les anciens salariés appartiennent majoritairement aux grandes entreprises, dans lesquelles l'épargne salariale est plus courante.

Encadré 1

La réglementation en matière d'épargne salariale en 1997

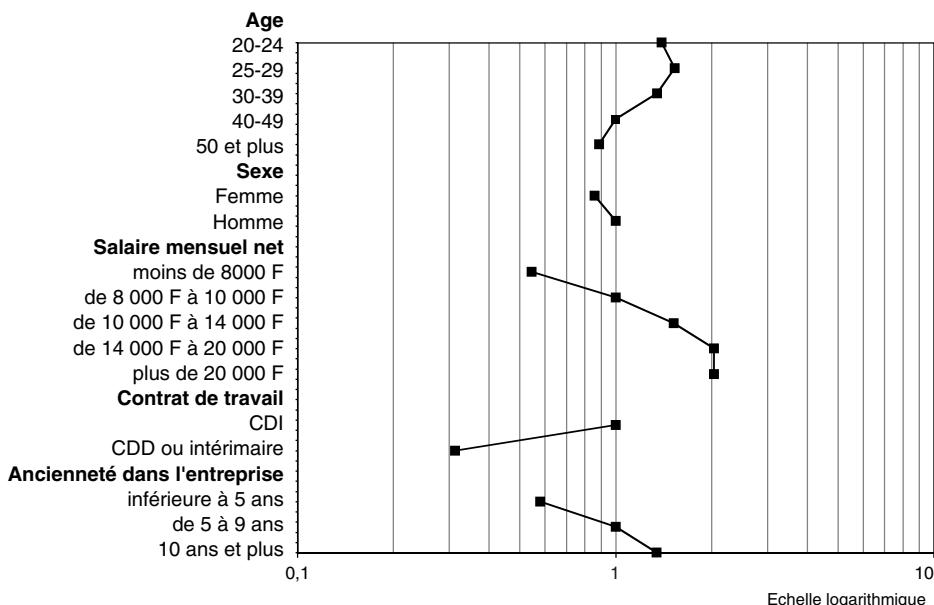
Les deux principaux dispositifs pour constituer une épargne salariale sont la participation des salariés aux bénéfices de l'entreprise et l'intéressement des salariés aux performances. La participation est obligatoire pour les entreprises comptant plus de 50 salariés et ayant réalisé un bénéfice l'année précédente. L'intéressement est facultatif ; il s'agit d'une rémunération collective liée aux résultats de l'entreprise. La participation revenant aux salariés est calculée selon des modalités prévues par la loi et bloquée pendant cinq ans. Au contraire, les primes d'intéressement peuvent être immédiatement encaissées par le salarié.

La participation et l'intéressement peuvent être placés dans des plans d'épargne entreprise (PEE).

Le PEE n'est pas obligatoire et est établi à la seule initiative de l'employeur ou en vertu d'un accord d'entreprise. Outre l'intéressement et la participation, le plan est alimenté par des versements volontaires du salarié ainsi que par les versements complémentaires de l'employeur, appelés "abondement". Les sommes versées sont placées en valeurs mobilières et bloquées pendant cinq ans. Comme pour la participation, elles peuvent toutefois être retirées de façon anticipée pour diverses raisons prévues par la loi : naissance d'un troisième enfant ou plus, mariage, cessation du contrat de travail...

Lorsque l'épargne est bloquée pendant cinq ans, les sommes reçues et les plus-values résultant des placements sont totalement exonérées d'impôt.

Graphique 2 : Les effets des caractéristiques individuelles sur la propension à détenir de l'épargne capitalisée en entreprise



Lecture : le salaire, l'âge, le type de contrat de travail ou encore l'ancienneté dans l'entreprise influent sur la détention d'épargne capitalisée en entreprise. Mais toutes ces caractéristiques ne sont pas indépendantes les unes des autres. Afin d'isoler leur impact respectif, on utilise ici un modèle de régression logistique. Pour tracer les courbes une modalité est prise comme référence pour chaque caractéristique (modalité dont la propension est normalisée à 1). Pour les autres modalités, on calcule un rapport des risques relatifs ($p/1-p$, où p est la probabilité de détention, estimée par le modèle logistique). Ce rapport s'interprète comme la propension à détenir de l'épargne salariale par rapport à la situation de référence. Ainsi, la propension à détenir de l'épargne capitalisée en entreprise est deux fois plus importante pour les salariés ayant un salaire mensuel net de plus de 14 000 francs que pour ceux gagnant entre 8 000 et 10 000 francs.

Champ : salariés des entreprises privées ou nationales âgés de 20 à 65 ans, hors apprentis et stagiaires.

Source : enquête Patrimoine 1998, Insee

JEUNES SALARIÉS : LE CDD NE FAVORISE PAS L'ÉPARGNE SALARIALE

Les jeunes salariés détiennent moins fréquemment que leurs aînés de l'épargne salariale : 14 % pour les moins de 30 ans contre 25 % pour les autres. Toutefois, cette moindre détention est à rapprocher de la différence de nature des contrats de travail entre jeunes et anciens salariés. En effet, les jeunes salariés sont plus souvent intérimaires ou sous contrats à durée déterminée (CDD) que leurs aînés : c'est le cas de plus d'un tiers des 20-24 ans et de 18 % des salariés âgés de 25 à 29 ans (contre moins de 10 % pour les plus de 30 ans). Or les salariés en CDD et les intérimaires ont une propension trois fois plus faible à détenir de l'épargne salariale que ceux en contrat à durée indéterminée, à âge, salaire et ancienneté identiques.

Une fois contrôlé l'effet du type de contrat de travail, le taux de détention tend plutôt à décroître avec l'âge (*graphique 2*). En particulier, l'accession à la propriété, plus courante après 40 ans, incite probablement les ménages à recourir plus fréquemment aux procédures de déblocage anticipé des fonds accumulés.

DES MONTANTS FAIBLES

Les montants détenus sous forme d'épargne en entreprise paraissent relativement faibles au regard des avantages fiscaux (*encadré 1*) : près de la moitié des salariés déclarent posséder moins de 10 000 francs en épargne salariale et pour seulement 13 % d'entre eux les sommes épargnées dépassent 50 000 francs.

Les primes d'intéressement et de participation étant généralement croissantes avec le salaire, les montants d'épargne salariale varient beaucoup selon la catégorie socioprofessionnelle (*tableau*). Ainsi, 28 % des cadres déclarent posséder plus de 50 000 francs contre 14 % pour les professions intermédiaires, 7 % pour les employés et ouvriers qualifiés et seulement 1 % pour les ouvriers non qualifiés.

Les montants croissent avec l'âge : 63 % des salariés âgés de 20 à 29 ans déclarent posséder moins de 10 000 francs contre 33 % de ceux âgés de 50 à 59 ans.

Taux de détention individuel	Epargne en entreprise	Assurances-vie, Retraites compl.
Ensemble des individus	22,5	35,6
Age des individus		
Moins de 20 ans	1,0	0
De 20 à 29 ans	14,0	21,7
De 30 à 39 ans	26,6	35,5
De 40 à 49 ans	24,3	40,4
De 50 à 59 ans	23,9	49,9
De 60 à 64 ans	13,3	38
Sexe		
Homme	24,8	37,1
Femme	17,5	33,6
Situation matrimoniale		
Vit en couple	24,2	38,2
Vit seul	15,2	28,2
Catégorie socio-professionnelle		
Ouvrier non qualifié	14,3	20,2
Ouvrier qualifié	20,2	35,8
Employé	15,1	31,6
Profession intermédiaire	38,0	42,9
Cadre	35,0	52,9
Autre cas	4,9	32,5
Statut de l'emploi salarié		
CDD, intérimaire	5,1	19,2
CDI temps partiel	14,3	34,7
CDI temps complet	26,3	38,3
Salaire mensuel		
Moins de 6 000F	6,8	34,7
De 6 000 à moins de 8 000F	20,0	32,2
De 8 000 à moins de 10 000F	27,3	41,1
De 10 000 à moins de 12 000F	37,6	44,5
De 12 000 à moins de 14 000F	40,9	48,2
De 14 000 à moins de 20 000F	41,8	51,3
Supérieur à 20 000F	44,8	59,7
Ancienneté dans l'entreprise		
Moins de 2 ans	5,3	23,6
De 2 à 4 ans	13,5	28,9
De 5 à 9 ans	22,0	34,4
De 10 à 19 ans	27,2	39,5
De 20 à 29 ans	30,5	44,2
Supérieur à 30 ans	28,7	48,9
Taille de l'unité Urbaine		
Paris	12,1	32,9
Région Paris	25,6	32,4
Ville ≥ 100 000 hbts	23,8	37,5
Ville < 100 000 hbts	20,4	35,8
Zone géographique		
Ile-de-France	22,2	31,7
Bassin parisien	22,0	32,9
Nord-Est	25,1	41,1
Ouest-Sud-ouest	21,8	37,9
Méditerranée	12,8	27,1

Source : Enquête patrimoine 1998

ENQUÊTE PATRIMOINE 1998

Montant de l'épargne placée en entreprise selon la catégorie socioprofessionnelle des salariés en %

	Moins de 10 000 francs	De 10 000 à moins de 20 000 francs	De 20 000 à moins de 50 000 francs	50 000 francs et plus	Non réponse
Ouvrier non qualifié	60,3	20,3	11,8	1,0	6,6
Ouvrier qualifié	54,5	18,7	16,3	7,2	3,3
Employé	56,4	17,5	14,2	7,6	4,3
Professions intermédiaires	39,6	21,0	20,2	14,5	4,7
Cadres	26,0	15,6	24,2	28,2	6,0
Ensemble	46,0	18,4	17,9	13,0	4,7

Source : enquête Patrimoine 1998, Insee

Encadré 2

Couverture des salariés et capitalisation de l'épargne

En 1997, près de 5,3 millions de salariés sont couverts par un accord d'intéressement ou de participation, selon la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, du ministère de l'Emploi et de la Solidarité). Cette même année, 4,4 millions d'entre eux ont bénéficié dans ce cadre d'un complément de revenu, direct ou différé.

Selon l'enquête Patrimoine, seuls près de 3 millions de salariés détiendraient de l'épargne capitalisée en entreprise. La différence du nombre de bénéficiaires entre les deux sources s'explique par le fait que l'enquête Patrimoine ne porte que sur l'épargne capitalisée dans l'entreprise : les primes d'intéressement immédiatement encaissées par le salarié n'y sont donc pas recensées, au contraire de l'enquête de la DARES. Or, selon celle-ci, deux-tiers des primes d'intéressement sont immédiatement encaissées.

D'après cette même source, les salariés bénéficiaires ont touché en moyenne une prime de 5 600 francs pour l'intéressement et de 6 100 francs pour la participation au titre de 1997. Au total les sommes versées ont représenté près de 35 milliards de francs.

POUR COMPRENDRE CES RÉSULTATS

Depuis 1986, l'Insee réalise périodiquement une enquête approfondie sur le patrimoine des ménages. Celle-ci porte non seulement sur la possession d'actifs patrimoniaux, mais aussi sur l'endettement et l'histoire patrimoniale et professionnelle des ménages. La dernière enquête Patrimoine a été menée d'octobre 1997 à janvier 1998, auprès de 10 200 ménages. Elle recense et décrit l'épargne salariale en entreprise pour la première fois. Seuls les montants d'épargne capitalisée sont déclarés ; l'information sur les versements effectués par l'entreprise et immédiatement récupérés par les salariés n'est pas disponible. Enquête auprès des ménages, elle ne permet pas de connaître les caractéristiques de l'entreprise où ils travaillent (notamment, pas sa taille, ni l'existence d'un accord de participation ou d'intérêt). D'autres formes récentes d'épargne salariale, comme l'actionnariat salarié et les stocks-options, ne sont pas abordées dans l'enquête

ÉTUDE DE LA COB SUR LES FCPE

LES AGRÉMENTS ACCORDÉS PAR LA COMMISSION DES OPÉRATIONS DE BOURSE EN 2000

En 2000, la COB a agréé 255 nouveaux FCPE, contre 222 en 1999, et 350 transformations de FCPE existants, contre 417 en 1999.

Le rythme d'agrément est resté soutenu au cours de l'année 2000 en raison du nombre élevé d'opérations d'actionnariat salarié et du fait de la création de nouvelles gammes de fonds multi-entreprises.

L'ÉVOLUTION DES ENCOURS

Au 31 décembre 2000, le nombre de FCPE était de 3 406 contre 3 462, au 31 décembre 1999. Cette diminution s'explique principalement par le nombre important de fusions opérées entre des FCPE réservés à des salariés d'une entreprise et des fonds multi-entreprises.

Sur ces 3 406 FCPE, 2 903 sont des fonds réservés aux salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises en particulier et 503 sont des fonds multi-entreprises.

Alors qu'entre 1995 et 1999, l'encours global des FCPE était passé de 19 à 50 milliards d'euros, avec une progression annuelle moyenne supérieure à 25 %, pour la première fois depuis 5 ans, l'encours global des FCPE paraît se stabiliser. Au 31 décembre 2000, l'encours global des FCPE s'établissait à 54,8 milliards d'euros soit 359,3 milliards de francs. Ce ralentissement de la croissance s'explique par la moindre performance des marchés boursiers au cours de l'année 2000, mais aussi par des rachats de parts importants de la part des salariés.

LA RÉPARTITION DES EN COURS

Au 31 décembre 2000, l'encours global des FCPE se répartissait ainsi :

- 26,8 milliards d'euros (48,9 %) en actions de l'entreprise, dont :
 - 24,3 milliards d'euros en actions cotées
 - 2,5 milliards d'euros en actions non cotées ;
- 1,8 milliards d'euros (3,3 %) en obligations de l'entreprise ;
- 6,6 milliards d'euros (12,1 %) en actions diversifiées ;
- 4,9 milliards d'euros (8,9 %) en obligations diversifiées et TCN ;
- 10,9 milliards d'euros (19,9 %) en parts ou actions d'autres OPCVM ;
- 3,8 milliards d'euros (6,9 %) en autres produits.

Malgré le ralentissement de la progression de l'encours des FCPE intervenu au cours de l'année 2000, un mouvement persistant mérite d'être souligné : la poursuite de la hausse en volume et en pourcentage de l'encours des FCPE investis en titres cotés ou non cotés de l'entreprise. Les fonds communs de placement d'entreprise apparaissent bien comme l'un des premiers véhicules d'investissement de l'épargne salariale et l'un des principaux outils de développement de l'actionnariat salarié.

Évolution du nombre de FCPE et de l'encours

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Nombre de FCPE	3 803	3 669	3 477	3 610	3 462	3 406
Évolution en %	- 0,4	-3,5	- 5,2	3,8	- 4,1	- 1,62
Encours en millions d'euros	19 021	21 805	28 278	35 341	50 545	54 768
Évolution en %	11,1	14,6	29,7	25	43	8,35

Évolution des actifs nets

	1995		1996		1997		1998		1999		2000	
	ME	%	ME	%	ME	%	ME	%	ME	%	ME	%
Actions de l'entreprise	5 048,7	26,5	6 812	31,2	9 838	34,8	13 426,8	38	22 500	44,5	26 753	48,8
Obligations de l'entreprise	1 392,5	7,3	1 380,9	6,3	1 457,1	5,2	2 092,8	5,9	1 671	3,3	1 841	3,4
SICAV + FCP	4 812	25,3	5 081,9	23,3	6 015,2	21,3	7 289,3	22,1	9 401	18,6	10 941	20,0
FCC	4,3	NS	12	NS	48,9	0,1	67,5	0,2	49	0,1	56	0,1
Actions françaises & assimilées	2 803,1	14,7	3 204	14,7	4 405,8	15,6	4 870,1	13,8	7 578	15	6 558	12,0
Oblig. françaises & assimilées	3 391,8	17,9	3 829,4	17,6	4 286,1	15,1	4 146,3	11,7	4 383	8,7	3 905	7,1
Valeurs étrangères	472,4	2,5	632,7	3	1 180,6	4,2	1 600,6	4,5	3 776	7,5	4 232	7,7
TCN Francs et devises	948,1	5	688,8	3,1	805,2	2,8	887,6	2,5	1 167	2,3	1 063	1,9
Liquidités (et autres empris)	187,2	1	200	0,9	303,2	1,1	1 073,4	1	440	0,9	414	0,8
Emprunts en espèces et autres dettes	- 39,3	- 0,2	- 36,6	- 0,1	- 62,4	- 0,2	- 113,7	- 0,3	- 420	- 0,8	- 995	- 1,8
Actif net en millions d'euros	19 020,7	100	21 805	100	28 277,8	100	35 340,6	100	50 545	100	54 768	100

QUELQUES ÉLÉMENTS SUR LES DÉBLOCAGES ANTICIPÉS : ÉTUDE DE L'AFG-ASFFI

La liste des déblocages anticipés, c'est-à-dire des cas dans lesquels le salarié est autorisé à demander la liquidation de ses droits est identique pour la participation légale et les plans d'épargne d'entreprise (PEE). Les cas énumérés par l'article R 442-17 du code du travail sont les suivants :

- a) Mariage de l'intéressé ;
- b) Naissance, ou arrivée au foyer en vue de son adoption, d'un troisième enfant puis de chaque enfant suivant ;
- c) Divorce, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant ;
- d) Invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint, au sens des 2° et 3° de l'article L 341-4 du Code de la sécurité sociale ;
- e) Décès du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- f) Cessation du contrat de travail du bénéficiaire ;
- g) Création ou reprise, par le bénéficiaire ou son conjoint, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article 163 quinque A du Code général des impôts, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ;

- h) Acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ;
- i) Situation de surendettement du salarié définie à l'article L 331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La répartition selon ces cas des déblocages exercés en 2000 se répartit comme suit, selon les données communiquées par les sociétés de gestion représentant 75 % de l'encours d'épargne salariale gérée en FCPE.

Motifs de déblocage

	Nombre de cas	%
Mariage de l'intéressé	34 052	6,80
3 ^{ème} enfant	14 511	2,90
Divorce avec garde d'un enfant	3 732	0,74
Décès du bénéficiaire ou de son conjoint	10 107	2,02
Invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint	5 677	1,13
Cessation du contrat de travail	306 677	61,21
Création ou reprise d'une entreprise	4 007	0,80
Résidence principale	116 832	23,32
Situation de surendettement du salarié	5 391	1,08
Total	500 986	100,00

Le tableau montre clairement que deux des neufs cas de déblocage anticipé prévus par le code du travail représentent la grande majorité des cas exercés. La **cessation du contrat de travail** et la **acquisition ou l'agrandissement de la résidence principale** représentent respectivement 61 % et 23 % du total. Lorsqu'il est possible de distinguer les cas de démission, de licenciement et de

départ en retraite, on constate que la démission est le cas le plus répandu. Les salariés qui partent en retraite laissent en effet bien souvent leurs avoirs sur le plan d'épargne de leur ancien employeur.

Les autres cas viennent largement derrière, le mariage totalise 7 % du total. Quant aux six autres cas, chacun représente moins de 3 % du total.

LA PARTICIPATION, L'INTÉRESSEMENT ET LES PLANS D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES SOUMISES AU CONTRÔLE DE LA CICS EN 1997, 1998 ET 1999

Ce dossier a été réalisé par la Commission Interministérielle de Coordination des Salaires (CICS) et a fait l'objet d'une publication dans le "Bilan de la négociation collective en 1999" paru à la Documentation française (juin 2000). Son intérêt conduit à l'insérer dans le présent rapport pour compléter utilement l'information du lecteur.

L'intéressement et la participation sont deux systèmes de partage des fruits d'une bonne gestion d'entreprise, qui présentent des conditions d'application particulières dans le secteur public.

CONDITIONS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTÉRESSEMENT

L'INTÉRESSEMENT

Ce dispositif permet à l'entreprise d'associer les salariés aux résultats financiers et à l'accroissement de la productivité dans le cadre d'un accord conclu pour trois ans. Les modalités de calcul et les critères de répartition du produit de l'intéressement sont propres à chaque entreprise. Le mode de répartition de la prime peut être uniforme, hiérarchisé, ou mixte. L'intéressement présente un caractère aléatoire : la prime versée à chaque salarié varie d'une année à l'autre et peut être nulle. Les sommes versées au titre de l'intéressement sont plafonnées à 20 % de la masse salariale brute annuelle et exonérées de charges sociales (sauf CSG et CRDS). Le salarié peut soit opter pour le versement immédiat de sa prime, soit déposer celle-ci sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE) où elle reste bloquée cinq ans, et dans ce cas, elle n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu. Un abondement par l'entreprise des sommes placées sur le PEE peut être prévu.

Les entreprises publiques entrent dans le champ de l'intéressement. La circulaire du Premier ministre 3530/SG du 7 décembre 1989 précise les orientations relatives aux entreprises du secteur concurrentiel et les incite à favoriser les accords fondés sur des critères de performance plutôt que sur les résultats financiers. Quant aux entreprises publiques à statut ou dont le personnel relève d'un statut législatif ou réglementaire, elles sont soumises à des conditions particulières d'application de l'intéressement : les accords ne peuvent entrer en vigueur qu'après homologation par arrêté du ministre chargé de l'Economie et des Finances, après consultation préalable de la CICS (décret n° 87-947 du 26 novembre 1987) ; l'intéressement est plafonné à 4 % de la masse salariale pour les entreprises bénéficiaires et à 2 % pour les entreprises déficitaires (circulaire du Premier ministre 3531/SG du 7 décembre 1989).

L'extension de l'intéressement dans le secteur public reflète la volonté de récompenser les efforts de produc-

tivité et de responsabilité des salariés. Les montants distribués sont plus faibles, mais moins aléatoires, que dans le secteur privé.

LA PARTICIPATION

La participation traduit le droit, reconnu aux salariés par la législation, de bénéficier d'une partie des résultats de l'entreprise. Contrairement à l'intéressement, qui est facultatif, ce dispositif est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés réalisant un bénéfice soumis à l'impôt sur les sociétés. La participation est calculée selon une formule légale⁽¹⁾ ou conventionnelle et répartie proportionnellement au salaire. Le produit global de la participation constitue la réserve spéciale de participation (RSP), qui est exonérée de charges sociales (sauf CSG et CRDS) et non soumise à l'impôt sur le revenu. La RSP est bloquée pendant cinq ans pendant lesquels les sommes peuvent être placées sur un compte courant bloqué, en actions de l'entreprise, en fonds commun de placement, en SICAV ou sur un PEE.

Les entreprises publiques soumises à la participation sont définies par le décret n° 87-948 du 26 novembre 1987 modifié. Il s'agit des entreprises de premier rang figurant sur la liste du décret n° 96-255 du 26 mars 1996 et de leurs filiales majoritaires. Les filiales des entreprises publiques ne figurant pas sur la liste peuvent être autorisées par un arrêté du ministre chargé de l'économie et des finances à appliquer la participation à condition qu'elles ne reçoivent aucune subvention de fonctionnement, qu'elles ne soient pas en position de monopole pour leur activité principale et que leurs prix ne soient pas soumis à une législation spécifique. Les accords prévoyant une formule de calcul dérogatoire doivent faire l'objet d'un avis de la CICS.

La participation dans le secteur public s'est considérablement réduite depuis 1993 du fait de la privatisation de la plupart des entreprises qui y étaient soumises.

(1) $1/2 (B-5C/100)*S/VA$
 $B = \text{bénéfice net} ; C = \text{capitaux propres} ; S = \text{masse salariale} ; VA = \text{valeur ajoutée}$

LES PRINCIPAUX RÉSULTATS DES DEUX DISPOSITIFS SUR TROIS ANS

Les primes liées à l'intéressement et à la participation versées en 1999 le sont au titre des résultats de l'exercice précédent.

Le champ des entreprises publiques soumises au contrôle de la CICS a été réduit en 1997 et en 1998, à la suite de la privatisation d'entreprises importantes⁽²⁾. En conséquence, le total des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation dans le secteur public a fortement diminué. Mais à périmètre constant sur trois ans, le nombre de salariés bénéficiaires et les montants distribués s'améliorent sensiblement.

Intéressement

	Effectif couvert	Sommes versées (KF)	Prime moyenne (F)	% MS
Résultats bruts				
1997	471 422	1 575 257	3 282	1,78
1998	296 028	1 417 156	4 540	2,31
1999	252 136	1 287 986	4 766	2,50
Résultats à périmètre 1999 constant				
1997	226 242	1 063 738	4 446	2,30
1998	250 842	1 224 957	4 627	2,38
1999	252 136	1 287 986	4 766	2,50

Participation

	Effectif couvert	RSP (KF)	Prime moyenne (F)	% MS
Résultats bruts				
1997	97 317	118 510	2 725	0,60
1998	60 525	153 667	6 971	1,24
1999	26 642	168 993	6 568	3,11
Résultats à périmètre 1999 constant				
1997	25 823	72 650	3 396	1,35
1998	25 555	153 667	7 067	2,98
1999	26 642	168 993	6 568	3,11

(2) Privatisation du GAN-CIC, du Crédit Lyonnais, d'Aérospatiale, et ouverture de capital de France Télécom (251 000 salariés au total).

L'évolution parallèle sur trois ans de deux dispositifs dont le produit n'est pas assis sur les mêmes indicateurs semble indiquer que les entreprises du secteur public continuent à réaliser des gains de productivité en même temps qu'elles améliorent leurs résultats financiers .

L'INTÉRESSEMENT

Après un léger fléchissement en 1997, la tendance à la croissance de l'intéressement reprend en 1998 et se confirme en 1999 : le nombre des bénéficiaires et les résultats financiers sont en progression sensible sur ces deux années.

LA SITUATION DES ACCORDS

Sur les 102 entreprises soumises au contrôle de la CICS en 1999, 42 appliquent un accord d'intéressement. La SNPE et l'ORGANIC signent de nouveaux accords, FR3 ne renouvelle pas le sien. Ainsi, le nombre des salariés couverts par un accord d'intéressement continue à progresser (+ 11 % en 1998, 1 % en 1999) et s'établit à 252 136 agents, soit environ 25 % des salariés des entreprises publiques. Ce taux de couverture (en termes d'effectifs) tend à se rapprocher de celui de l'ensemble du secteur public et privé (22 % en 1998).

L'intéressement connaît une large diffusion dans les entreprises publiques du secteur des banques, des assurances, de l'industrie, de l'énergie et de l'aménagement. Dans ces secteurs, le taux de couverture se situe entre 60 % et 100 %. Il reste inférieur à 10 % dans les transports, la communication et les organismes sociaux, où de très grands organismes restent à l'écart du dispositif : c'est le cas du régime général de sécurité sociale (malgré ce qui avait été prévu dans les conventions d'objectifs et de gestion signées en 1998), la SNCF, la RATP, la Poste.

LES RÉSULTATS FINANCIERS

Ils sont en amélioration sensible depuis 1997 (*cf. annexe 1*). 270 200 salariés⁽³⁾ du secteur public ont bénéficié de l'intéressement en 1999, contre 264 700 en 1998 et 239 300 en 1997 à champ égal (soit respectivement + 2,1 % et + 10,7 %). Seules 3 entreprises représentant 3 430 salariés ne distribuent rien ; ils étaient 5 700 en 1998 et 3 900 en 1997. Le taux de déclenchement, c'est à dire le nombre de salariés ayant perçu une prime d'intéressement par rapport au nombre total de salariés couverts par un accord, se maintient donc à un niveau très élevé dans le secteur public, autour de 98 %, contre 75 % dans l'ensemble des secteurs public et privé. Cette donnée relativise le caractère aléatoire de l'intéressement dans le secteur public.

270 200 salariés⁽⁴⁾ du secteur public ont bénéficié de l'intéressement en 1999, contre 264 700 en 1998 et 239 300 en 1997 à champ égal (soit respectivement + 2,1 % et + 10,7 %). Seules 3 entreprises représentant 3 430 salariés ne distribuent rien ; ils étaient 5 700 en 1998 et 3 900 en 1997. Le taux de déclenchement, c'est à dire le nombre de salariés ayant perçu une prime d'intéressement par rapport au nombre total de salariés couverts par un accord, se maintient donc à un niveau très élevé dans le secteur public, autour de 98 %, contre 75 % dans l'ensemble des secteurs public et privé. Cette donnée relativise le caractère aléatoire de l'intéressement dans le secteur public.

Les entreprises publiques distribuent 1,3 milliard de francs en 1999 au titre de l'intéressement, sur 14 milliards pour l'ensemble des secteurs public et privé (en 1998). Comparé au produit global des deux années antérieures qui incluait des résultats d'entreprises aujourd'hui sorties du champ de la CICS, ce montant est en baisse, mais à champ égal, il traduit une augmentation de 15,2 % sur 1998 et de 5,2 % sur 1999.

L'intéressement représente 2,50 % de la masse salariale en 1999, contre 2,30 % en 1997 et 2,38 % en 1998.

(3) Ce chiffre est supérieur au nombre théorique des salariés couverts par un accord en raison du nombre important de salariés qui ne figurent plus dans l'effectif en fin d'année, mais qui ont travaillé suffisamment de temps au cours de l'exercice pour bénéficier de l'intéressement.

(4) Ce chiffre est supérieur au nombre théorique des salariés couverts par un accord en raison du nombre important de salariés qui ne figurent plus dans l'effectif en fin d'année, mais qui ont travaillé suffisamment de temps au cours de l'exercice pour bénéficier de l'intéressement.

L'attribution moyenne par bénéficiaire s'élève à 4 766 francs, avec également une progression continue sur deux ans (+ 4,1 % en 1998, + 3,0 % en 1999). Elle se situe cependant nettement en dessous du montant moyen distribué dans l'ensemble des secteurs public et privé (5 650 F soit en moyenne 3,3 % de la masse salariale).

L'ÉVOLUTION SUR 10 ANS

En retraçant sur 10 ans les résultats de l'intéressement année par année, sans tenir compte des variations de périmètre, on constate que le taux de couverture de l'intéressement dans le secteur public, c'est-à-dire le nombre de salariés couverts par un accord d'intéressement par rapport au nombre total de salariés des entreprises relevant de la CICS, diminue régulièrement, en raison des modifications de périmètre liées aux privatisations. Sur la même période, le taux de déclenchement, c'est à dire le nombre de salariés pour lesquels les résultats ont déclenché l'attribution d'une prime d'intéressement par rapport au nombre de salariés couverts par un accord d'intéressement, varie peu et reste à un niveau très élevé. Après avoir fluctué plutôt à la baisse de 1991 à 1996, la somme moyenne individuelle par bénéficiaire et le produit global en proportion de la masse salariale sont en nette progression depuis 1997.

Année	Taux de couverture	Taux de déclenchement	% de la masse salariale	Prime moyenne
1990	-	-	1,85	2 827
1991	54,0	83,0	1,79	3 253
1992	47,2	95,0	1,83	3 383
1993	44,8	85,0	1,28	2 506
1994	40,8	100	1,57	2 326
1995	40,0	96,0	1,50	2 745
1996	40,4	94,0	1,34	2 339
1997	nc	97,9	1,78	3 282
1998	nc	94,1	2,31	4 540
1999	25,1	98,0	2,50	4 766

LA PARTICIPATION

La participation a considérablement diminué dans le secteur public en raison des privatisations survenues depuis 1993. Pour les entreprises soumises à la participation qui restent dans le secteur public, les résultats sont en nette amélioration depuis 1997 (*cf. annexe 1*).

LA SITUATION DES ACCORDS

En 1999, seules 8 entreprises publiques employant au total 30 300 salariés appliquent des accords de participation, dont 2 sont dérogatoires (Banque de France, Caisse centrale de réassurance, Caisse des dépôts-développement, Banque Hervet, DNC international, TDF, SOPEXA et Française des jeux). Elles étaient 35 et regroupaient 299 300 salariés en 1991. Le taux de couverture de la participation dans le secteur public est désormais extrêmement faible (3 %). Faute de résultats financiers suffisants pour déclencher la création d'une réserve spéciale de participation, plusieurs entreprises publiques du secteur industriel et minier figurant sur la liste du décret du 26 mars 1996 et donc soumises à la participation n'ont pas signé d'accord (GIAT industries, SNECMA, SNPE et MDPA).

La quasi-totalité de ces 30 300 salariés bénéficie également d'un accord d'intéressement. Seule la SOPEXA (132 salariés) n'en a pas signé.

LES RÉSULTATS FINANCIERS

A périmètre constant, l'effectif bénéficiaire, le taux de déclenchement des accords, le montant de la RSP dégagée et sa proportion de la masse salariale se sont nettement améliorés depuis 1997. La RSP passe de 73 MF en 1997 à 154 MF en 1998, et à 169 MF en 1999, soit + 234 % sur 3 ans.

Le taux de déclenchement des accords est de 100 % : toutes les entreprises ayant signé un accord de participation ont dégagé une RSP. Celle-ci représente en moyenne 3,11 % de la masse salariale.

La prime moyenne par salarié double de 1997 à 1998 (de 3 396 F à 7 067 F), puis fléchit légèrement en 1999 (6 568 F, avec une dispersion importante de 1 727 F à 70 202 F). Elle est supérieure à celle de l'ensemble des secteurs public et privé (6 000 F).

L'ÉVOLUTION SUR 10 ANS

Les résultats de la participation année par année, sans tenir compte des variations de périmètre, et sur 10 ans, font apparaître que ce dispositif est devenu insignifiant dans le secteur public, en même temps que la progression des résultats financiers traduit l'amélioration de la situation des quelques entreprises concernées.

Année	Taux de couverture	Taux de déclenchement	% de la masse salariale	Prime moyenne
1990	-	-	1,41	-
1991	-	-	0,85	3 725
1992	26,3	57	0,95	3 060
1993	19,6	66	0,51	1 769
1994	14,5	19	0,31	3 216
1995	11,3	20	0,20	3 807
1996	9,4	47	0,93	4 108
1997	nc	45	0,60	2 725
1998	nc	36	1,26	6 971
1999	3,0	100	3,11	6 568

LES PLANS D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

La majorité des entreprises qui ont conclu un accord d'intéressement disposent d'un plan d'épargne d'entreprise (27 PEE pour 35 entreprises).

Plus de la moitié du produit global de l'intéressement y est volontairement versé par les salariés : près de 700 millions en 1999, soit 54,1 % de l'intéressement perçu. Cette proportion, qui variait de 35 à 36 % environ jusqu'en 1994, n'a cessé de croître régulièrement depuis, indépendamment des fluctuations du produit global de l'intéressement.

Année	Sommes versées au PEE (millions de francs)	% du produit de l'intéressement
1991	539,3	35,2
1992	571,5	34,7
1993	537,2	35,5
1994	487,1	36,1
1995	579,5	40,3
1996	494,1	42,9
1997	755,1	48,0
1998	768,0	54,2
1999	696,6	54,1

Intéressement versé dans le secteur public (périmètre 1999)

1997

Entreprises Secteurs	Effectif 31/12	Effectif int	Int versé (KF)	% MS	Prime moy (F)	% PEE
Banque de F	19 302	19 548	113 934	2,87 %	5 828	47,38 %
AFD	1 301	1 306	11 826	2,90 %	9 055	67,35 %
Hervet	-	-	-	-	-	-
CCR	145	145	2 150	6,42 %	14 828	38,51 %
CNP Ass	1 119	1 124	5 865	2,43 %	5 218	36,45 %
Finances	21 867	22 123	133 775	2,88 %	6 047	48,53 %
DCN int	129	128	768	1,76 %	6 000	58,85 %
SNPE	-	-	-	-	-	-
SNECMA	-	-	-	-	-	-
Industrie	129	128	768	1,76 %	6 000	58,85 %
ADP	7 292	7 444	44 088	2,77 %	5 923	20,81 %
Port aut Strasb	177	192	596	1,79 %	3 104	30,03 %
Port aut Paris	173	176	1 196	2,81 %	6 795	55,35 %
VNF	310	323	1 212	2,39 %	3 752	13,20 %
SEMCA	13 596	12 730	50 419	2,85 %	3 961	33,67 %
SEMMARIS	199	217	886	2,12 %	4 083	-
Transports	21 747	21 082	98 397	2,78 %	4 667	27,59 %
Cité Sciences	1 076	1 030	3 523	2,02 %	3 420	-
TDF	3 739	4 334	21 792	2,42 %	5 028	32,78 %
Radio Fr	3 155	3 155	14 096	1,47 %	4 468	-
RFO	1 809	1 809	1 682	0,37 %	930	-
France 2	1 320	0	0	0,00 %	0	0,00 %
France 3	3 762	3 762	2 574	0,22 %	684	15,11 %
Culture	14 861	14 090	43 667	1,03 %	3 099	17,25 %
EDF GDF	142 550	156 440	672 550	2,35 %	4 299	75,52 %
Charbonnages	-	-	-	-	-	-
COGEMA	7 128	7 860	66 800	4,29 %	8 499	46,26 %
ANDRA	351	351	2 047	2,21 %	5 832	62,29 %
Energie	150 029	164 651	741 397	2,45 %	4 503	72,85 %
CANCAVA	1 507	1 661	4 615	1,96 %	2 778	8,67 %
CANAM	1 625	1 667	4 805	1,63 %	2 882	-
ORGANIC	-	-	-	-	-	-
Social	3 132	3 328	9 420	1,78 %	2 831	4,25 %
Groupe C3D	4 234	4 234	7 327	0,82 %	1 731	39,89 %
Aménag	4 234	4 234	7 327	0,82 %	1 731	39,89 %
CSTB	-	-	-	-	-	-
ONERA	2 267	2 381	2 236	0,40 %	939	36,23 %
CNES	2 525	2 639	8 600	1,14 %	3 259	49,77 %
LNE	573	0	0	0,00 %	0	0,00 %
Recherche	5 365	5 020	10 836	0,82 %	2 159	46,97 %
SNI	1 604	1 699	4 867	2,73 %	2 865	18,18 %
Sonacotra	1 549	1 892	9 767	5,00 %	5 162	-
UGAP	1 008	1 008	3 517	1,98 %	3 489	1,99 %
CFME-ACTIM	-	-	-	-	-	-
Française des jeux	717	0	0	0,00 %	0	0,00 %
Divers	4 878	4 599	18 151	2,48 %	3 947	0,00 %
TOTAL	226 242	239 255	1 063 738	2,30 %	4 446	61,06 %

1998

Entreprises Secteurs	Effectif 31/12	Effectif int	Int versé (KF)	% MS	Prime moy (F)	% PEE
Banque de F	18 945	19 130	108 253	2,70 %	5 659	53,31 %
AFD	1 307	1 310	8 975	2,14 %	6 851	66,81 %
Hervet	1 304	0	0	0,00 %	0	0,00 %
CCR	165	167	2 073	5,28 %	12 413	35,02 %
CNP Ass	1 206	1 218	6 382	2,35 %	5 240	37,84 %
Finances	22 927	21 825	125 683	2,50 %	5 759	53,19 %
DCN int	143	147	1 579	3,09 %	10 741	53,01 %
SNPE	-	-	-	-	-	-
SNECMA	13 839	13 950	80 585	3,43 %	16 500	nc
Industrie	13 982	14 097	82 164	3,42 %	27 242	1,02 %
ADP	7 545	7 769	30 751	1,88 %	3 958	35,94 %
Port aut Strasb	170	201	603	1,75 %	3 000	37,48 %
Port aut Paris	179	177	1 743	3,97 %	9 847	49,68 %
VNF	310	320	1 833	3,58 %	5 728	14,68 %
SEMCA	12 545	15 939	62 374	3,34 %	3 913	32,79 %
SEMMARIS	221	218	920	0,21 %	4 220	-
Transports	20 970	24 624	98 224	2,41 %	3 989	33,46 %
Cité Sciences	1 076	1 030	2 870	1,61 %	2 786	-
TDF	3 714	3 990	20 663	2,37 %	5 179	32,92 %
Radio Fr	3 479	4 951	8 907	0,90 %	1 799	-
RFO	1 980	1 980	500	0,10 %	253	-
France 2	1 332	2 037	4 735	0,86 %	2 324	15,95 %
France 3	3 833	0	0	0,00 %	0	0,00 %
Culture	15 414	13 988	37 675	0,87 %	2 693	20,06 %
EDF GDF	141 977	154 387	748 100	2,58 %	4 846	73,41 %
Charbonnages	11 901	11 602	5 562	0,28 %	479	28,37 %
COGEMA	6 952	7 519	72 777	4,53 %	9 679	46,46 %
ANDRA	361	377	1 049	1,03 %	2 782	66,92 %
Energie	161 191	173 885	827 488	2,53 %	4 759	70,73 %
CANCAVA	1 526	1 449	4 730	2,00 %	3 264	9,20 %
CANAM	1 705	1 693	5 993	2,00 %	3 540	-
ORGANIC	-	-	-	-	-	-
Social	3 231	3 142	10 723	2,00 %	3 413	4,06 %
Groupe C3D	4 593	4 407	6 495	1,00 %	1 474	32,53 %
Aménag	4 593	4 407	6 495	1,00 %	1 474	32,53 %
CSTB	609	0	0	0,00 %	0	-
ONERA	-	-	-	-	-	-
CNES	2 556	2 909	12 677	1,70 %	4 358	58,43 %
LNE	567	567	2 244	2,00 %	3 958	46,75 %
Recherche	3 732	3 476	14 921	1,49 %	4 293	56,67 %
SNI	1 542	1 621	6 651	3,69 %	4 103	14,42 %
Sonacotra	1 549	1 892	10 199	4,87 %	5 391	-
UGAP	984	1 015	3 517	2,01 %	3 465	7,65 %
CFME-ACTIM	-	-	-	-	-	-
Française des j	727	775	1 217	0,68 %	1 570	83,73 %
Divers	4 802	5 303	21 584	2,90 %	4 070	0,00 %
TOTAL	250 842	264 747	1 224 957	2,38 %	4 627	57,69 %

1999

Entreprises Secteurs	Effectif 31/12	Effectif int	Int versé (KF)	% MS	Prime moy (F)	% PEE	Plfd
Banque de F	19 709	18 862	100 900	2,46 %	5 349	54,26 %	3,0 %
AFD	1 305	1 310	10 043	2,37 %	7 666	70,65 %	4,0 %
Hervet	1 323	0	0	0,00 %	0	0,00 %	3,0 %
CCR	174	173	2 164	5,23 %	12 509	54,48 %	10,0 %
CNP Ass	1 353	1 376	7 128	2,34 %	5 180	33,75 %	
Finances	23 864	21 721	120 235	2,33 %	5 535	54,42 %	
DCN int	165	0	0	0,00 %	0	0,00 %	4,0 %
SNPE	2 252	2 236	4 500	1,02 %	2 013	-	1,5 %
SNECMA	13 839	13 950	132 264	5,62 %	9 481	nc	
Industrie	16 256	16 186	136 764	4,80 %	11 494	0,00 %	
ADP	7 779	8 034	44 706	2,59 %	5 565	20,44 %	4,0 %
Port aut Strasb	171	207	806	2,32 %	3 894	35,11 %	4,0 %
Port aut Paris	178	180	1 630	3,47 %	9 056	53,62 %	6,0 %
VNF	312	310	2 147	4,00 %	6 926	16,21 %	4,0 %
SEMCA	15 058	17 256	68 838	3,44 %	3 989	37,84 %	4,0 %
SEMMARIS	221	218	1 006	0,23 %	4 615	-	4,0 %
Transports	23 719	26 205	119 133	2,77 %	4 546	30,80 %	
Cité Sciences	1 108	1 067	1 910	1,06 %	1 790	-	2,0 %
TDF	3 651	4 127	20 663	2,38 %	5 007	32,49 %	4,0 %
Radio Fr	3 506	5 089	5 745	0,56 %	1 129	-	2,0 %
RFO	1 942	0	0	0,00 %	0	-	1,5 %
France 2	1 477	2 197	2 392	0,40 %	1 089	16,58 %	2,0 %
France 3	-	-	-	-	-	-	-
Culture	11 684	12 480	30 710	0,96 %	2 461	23,15 %	
EDF GDF	139 113	154 698	725 000	2,52 %	4 687	73,67 %	3,0 %
Charbonnages	10 330	10 474	15 200	0,82 %	1 451	28,22 %	2,0 %
COGEMA	6 849	7 436	62 752	3,96 %	8 439	48,61 %	8,0 %
ANDRA	357	384	582	0,57 %	1 516	79,73 %	4,0 %
Energie	156 649	172 992	803 534	2,48 %	4 645	70,85 %	
CANCAVA	1 507	1 449	3 260	1,34 %	2 250	12,82 %	2,0 %
CANAM	1 697	1 697	6 149	2,00 %	3 623	-	2,0 %
ORGANIC	2 278	2 438	6 630	1,98 %	2 719	25,31 %	2,0 %
Social	5 482	5 584	16 039	1,81 %	2 872	13,07 %	
Groupe C3D	5 631	5 413	23 053	2,41 %	4 259	20,55 %	20,0 %
Aménag	5 631	5 413	23 053	2,41 %	4 259	20,55 %	
CSTB	619	714	1 725	1,21 %	2 416	-	2,0 %
ONERA	-	-	-	-	-	-	1,8 %
CNES	2 538	2 882	10 230	1,33 %	3 550	60,04 %	2,0 %
LNE	584	589	200	0,17 %	340	53,50 %	20,0 %
Recherche	3 741	4 185	12 155	1,18 %	2 904	51,41 %	
SNI	1 608	1 654	7 227	3,72 %	4 369	19,61 %	4,0 %
Sonacotra	1 606	1 807	10 644	5,09 %	5 890	-	5,0 %
UGAP	984	1 015	3 517	2,01 %	3 465	7,65 %	4,0 %
CFME-ACTIM	203	208	339	0,95 %	1 630	8,26 %	2,0 %
Française des j	709	786	4 636	2,51 %	5 898	70,15 %	20,0 %
Divers	5 110	5 470	26 363	3,30 %	4 820	18,84 %	
TOTAL	252 136	270 236	1 287 986	2,50 %	4 766	54,09 %	

ANNEXES

ANNEXE 1 • LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA PARTICIPATION

Le Conseil supérieur de la participation est présidé par le Ministre chargé du travail.

Son vice-président est M. Georges REPECZKY.

Membres titulaires du Conseil supérieur de la participation :

- en qualité de représentants de l'Assemblée Nationale**

Monsieur Jacques GODFRAIN, député
Monsieur Franck MARLIN, député

- en qualité de représentants du Sénat :**

Monsieur Jean CHERIOUX, sénateur
Madame Annick BOCANDE, sénateur

- en qualité de représentants des salariés :**

Monsieur Roland METZ (C.G.T.)
Madame Sophie THIERY (C.F.D.T)
Monsieur Florent CLARIANA (C.G.T.-F.O)
Monsieur Gérard DEYGAS (C.F.T.C)
Monsieur Michel LAMY (C.F.E.-C.G.C)

- en qualité de représentants des employeurs :**

Monsieur Jacques PERRILLIAT (MEDEF)
Monsieur Jean-Paul MORIN (MEDEF)
Monsieur Stéphane HUILLET (C.G.P.M.E)
Madame Véronique BRIDIER-RICHARD (F.N.S.E.A) et (C.N.M.C.C.A)
Monsieur Daniel MANCHIN (U.P.A.)

- En qualité de personnes désignées en raison de leur compétence ou de leur expérience :

- *sur proposition du président du conseil économique et social*

Monsieur Jean GAUTIER

- *membres d'associations de salariés actionnaires* :

Monsieur Georges ROUSSEAU

Monsieur Michel HANOTTE

- *membre d'une association œuvrant pour la promotion de la participation* :

Monsieur Paul MAILLARD

- *Autres personnalités* :

Monsieur Maurice AUMAGE

Monsieur Claude CAMBUS

Monsieur Michel HABIB-DELONCLE

- En qualité de représentants des administrations, outre le ministre chargé du Travail, président, le Conseil supérieur de la participation comprend :

- un représentant du garde des Sceaux, ministre de la Justice
- un représentant du ministre chargé des Affaires sociales
- un représentant du ministre chargé de l'Economie
- un représentant du ministre chargé du Budget

Membres suppléants :

- En qualité de représentants des salariés :

Monsieur Jean MOULIN (C.G.T.)

Monsieur POULET (C.F.D.T)

Madame Françoise BOREL (C.G.T.-F.O)

Madame Sophie BAILACQ (C.F.T.C)

Monsieur Jean-Louis WALTER (C.F.E-C.G.C)

- En qualité de représentants des employeurs :

Madame Agnès LEPINAY (M E D E F)

Monsieur Dominique TELLIER (M E D E F)

Monsieur Georges TISSIER (C.G.P.M.E)

Madame Angélique DELAHAYE (F.N.S.E.A et C.N.M.C.C.A)

Madame Marjorie LECHELLE (U.P.A.)

ANNEXE 2 • TEXTES INSTITUANT LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA PARTICIPATION

Extrait de la loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise (J.O du 27 juillet 1994), modifiée par l'article 30 de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 relative à l'épargne salariale (J.O. du 20 février 2001).

Art. 27. - I. - Dans le chapitre IV du titre IV du livre IV du code du travail, il est inséré un article L. 444-2 ainsi rédigé :

Art. L.444-2. - Il est institué un Conseil supérieur de la participation. Ce conseil a pour missions :

- d'observer les conditions de mise en œuvre de la participation ;
- de contribuer à la connaissance statistique de la participation ;
- de rassembler l'ensemble des informations disponibles sur les modalités d'application de la participation dans les entreprises et de les mettre à la disposition des salariés et des entreprises qui en font la demande ;
- d'apporter son concours aux initiatives prises dans les entreprises pour développer la participation à la gestion, la participation financière des salariés ;
- de formuler des recommandations de nature à favoriser le développement de la participation et à renforcer les moyens d'une meilleure connaissance des pratiques de participation.

Le Conseil supérieur de la participation établit chaque année un rapport sur l'intéressement, la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, les plans d'épargne d'entreprise, l'actionnariat salarié et sur les négociations salariales dans les entreprises ayant conclu des accords d'intéressement. Ce rapport est remis au Premier ministre et au Parlement. Il est rendu public.

Un décret en Conseil d'Etat détermine la composition et les modalités de fonctionnement du conseil institué au présent article, dans des conditions de nature à assurer son indépendance et sa représentativité et à garantir la qualité de ses travaux.

ANNEXE 3 • DÉCRET N° 95-378 DU 11 AVRIL 1995 RELATIF AU CONSEIL SUPERIEUR DE LA PARTICIPATION (J.O DU 12 AVRIL 1995).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,

Vu le code du travail, notamment l'article L.444-2 issu de l'article 27-1 de la loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise :

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

DECRETE :

Art. 1^{er}. - Il est inséré dans le chapitre IV du titre IV du livre IV du code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) une section 2 ainsi rédigée :

Section 2

Conseil supérieur de la participation

Art. R. 444-2-1. - Le Conseil supérieur de la participation comprend :

1° Le ministre chargé du Travail, président, ou son représentant ;

2° Un représentant du garde des Sceaux, ministre de la Justice ;

Un représentant du ministre chargé des Affaires sociales ;

Un représentant du ministre chargé de l'Economie ;

Un représentant du ministre chargé du Budget ;

(*)

3° Deux sénateurs désignés par le président du Sénat et deux députés désignés par le président de l'Assemblée nationale ;

4° Cinq représentants des salariés désignés sur proposition de chacune des organisations syndicales de salariés les plus représentatives sur le plan national ;

5° Cinq représentants des employeurs, dont deux désignés sur proposition du Conseil national du patronat

(*) : Le décret d'application de la loi du 19 février 2001, en cours d'élaboration, prévoit la représentation de la COB au sein du CSP.

français, un désigné sur proposition de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises, un désigné sur proposition conjointe de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles et de la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricole et un désigné sur proposition de l'Union professionnelle artisanale ;

6° Huit personnalités désignées en raison de leur compétence et de leur expérience dans le domaine de la participation, dont une sur proposition du président du Conseil économique et social, deux choisies parmi les membres d'associations de salariés actionnaires et une choisie parmi les membres d'une association oeuvrant pour la promotion de la participation.

Des membres employeurs et salariés suppléants en nombre égal à celui des titulaires sont désignés dans les mêmes conditions. Ils ne siègent qu'en l'absence des titulaires.

Art. R. 444-2-2. - Le vice-président du Conseil supérieur de la participation est nommé par le ministre chargé du Travail parmi les personnalités mentionnées au 6° de l'article R. 444-2-1.

Art. R. 444-2-3. - Les membres du conseil mentionnés aux 4°, 5° et 6° de l'article R. 444-2-1 sont nommés pour une durée de trois ans par arrêté du ministre chargé du Travail.

Leur mandat est renouvelable. En cas de décès, de démission ou de perte des fonctions au titre desquelles ils ont été désignés, ils sont remplacés pour la période restant à courir.

Art. R. 444-2-4. - Les fonctions de membre du Conseil supérieur de la participation sont gratuites. Des frais de déplacement et de séjour peuvent être, le cas échéant, alloués aux membres du conseil ainsi qu'aux personnes mentionnées à l'article R. 444-2-6 dans les conditions fixées par arrêté conjoint du ministre chargé du Travail et du ministre chargé du budget.

Art. R. 444-2-5. - Le Conseil supérieur de la participation se réunit au moins deux fois par an sur convocation de son président ou à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est fixé par le président. Sauf cas d'urgence, il est adressé aux intéressés quinze jours avant la date de la réunion.

Les séances sont présidées par le ministre chargé du Travail ou, en l'absence de celui-ci, par le vice-président du Conseil supérieur.

Art. R. 444-2-6. - Le Conseil supérieur peut constituer des groupes de travail pour l'étude de questions relevant de sa compétence.

Le Conseil et les groupes de travail peuvent, en tant que de besoin, entendre toute personne qualifiée.

Le secrétariat du Conseil supérieur et de ses groupes de travail est assuré par les services relevant du ministre chargé du travail."

Art. 2 - Le ministre d'Etat, ministre des Affaires sociales, de la Santé et de la Ville, le ministre d'Etat, garde des Sceaux, ministre de la Justice, le ministre de l'Economie, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et le ministre du Budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal Officiel de la République française.

Fait à Paris, le 11 avril 1995

Par le Premier ministre, Edouard BALLADUR

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Michel GIRAUD

Le ministre d'Etat, ministre des affaires sociales, de la santé et de la ville, Simone VEIL

Le ministre d'Etat, garde des sceaux, ministre de la justice, Pierre MEHAIGNERIE

Le ministre de l'économie, Edmond ALPHANDERY

Le ministre du budget, Nicolas SARKOZY

Impression : EUROPE MEDIA DUPLICATION S.A.
F 53110 Lassay-les-Châteaux
N° 8547 - Dépôt légal : juin 2001