

LA PARTICIPATION FINANCIÈRE

Rapport annuel du Conseil supérieur
de la participation pour 2002

Ministère des affaires sociales,
du travail et de la solidarité

Conseil supérieur
de la participation

© La Documentation française, Paris 2003

© Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Paris 2003

ISBN : 2-11-005535-9 — ISSN : 1240-8557

“En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} 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 2001-2002	15
MÉTHODOLOGIE	19
PREMIÈRE PARTIE - LES SOMMES VERSÉES AUX SALARIÉS	21
LA PARTICIPATION : 1 079 € EN MOYENNE POUR DEUX SALARIÉS SUR CINQ	24
L'INTÉRESSEMENT : 1 147 € EN MOYENNE POUR PLUS DU QUART DES SALARIÉS	26
LES PLANS D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE (PEE) : SURTOUT DES VERSEMENTS VOLONTAIRES	29
L'ACTIONNARIAT DES SALARIÉS : MOINS D'UNE ENTREPRISE SUR DIX	29
DEUXIÈME PARTIE – SITUATION DES ACCORDS SIGNÉS EN 2001 ET 2002	35
LA PARTICIPATION EN 2001 ET 2002	36
L'INTÉRESSEMENT EN 2001 ET 2002	49
TROISIÈME PARTIE – LES PLANS D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE	65
LES DOSSIERS	71
ETUDE DE LA COB SUR LES FCPE ET LES SICAVAS	73
QUELQUES ÉLÉMENTS SUR LES DÉBLOCAGES ANTICIPÉS : ÉTUDE DE L'AFG	77
LA PARTICIPATION, L'INTÉRESSEMENT ET LES PLANS D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES SOUMISES AU CONTRÔLE DE LA CICS EN 2002	81
PRÉSENTATION DU RAPPORT DU CENTRE DE RECHERCHE ET D'ÉTUDES EN GESTION DES ORGANISATIONS (CREGO) DE L'UNIVERSITÉ DE ROUEN SUR LES FORMULES DE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT	87
PRÉSENTATION DU COMITÉ INTERSYNDICAL DE L'ÉPARGNE SALARIALE	93
ANNEXES	95
ANNEXE 1 - LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA PARTICIPATION	97
ANNEXE 2 - TEXTES INSTITUANT LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA PARTICIPATION	99
ANNEXE 3 - DÉCRET N° 2001-703 DU 31 JUILLET 2001, JOURNAL OFFICIEL DU 3 AOÛT 2001	100

P RÉSENTATION DU RAPPORT

AVANT-PROPOS

*De Monsieur Claude CAMBUS
Vice-président du Conseil supérieur de la participation*

Le présent rapport pour 2002 est le premier exercice du nouveau Conseil mis en place le 25 mars 2003 par son Président, François Fillon, Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité. Il constitue par conséquent un pont entre les activités du mandat précédent et celles engagées depuis son renouvellement.

Rappelons quels ont été les objectifs proposés pour le mandat actuel par François Fillon ; ils sont au nombre de quatre :

- consolider, améliorer et simplifier les dispositifs d'épargne salariale en vue de leur généralisation ; étudier notamment la possibilité d'une révision de la formule de calcul de la participation, de la fusion des dispositifs de la participation et de l'intéressement ;
- faire avancer la participation au niveau européen, en permettant aux entreprises à taille européenne de prendre en compte l'ensemble des sociétés constituantes, en proposant des solutions pour réduire les obstacles au développement de la participation au sein de l'Union, en collaboration avec la Commission européenne et le groupe d'experts présidé par Jean-Baptiste de Foucauld ;
- accroître la liberté de choix des salariés vis-à-vis de leur épargne en entreprise, notamment entre les comptes épargne-temps et les plans d'épargne salariale mais aussi vis-à-vis de l'épargne-retraite dont le développement est prévu ;
- examiner l'apport de la participation des salariés à la bonne gouvernance et à la responsabilité sociale des entreprises, sous l'aspect de leur participation et de celle de leurs représentants aux grandes orientations et aux réflexions stratégiques de l'entreprise.

Le Conseil, bien évidemment, abordera toutes ces questions pendant les trois ans dont il dispose, dans le cadre notamment des quatre groupes de travail évoqués ci-après.

Pour sa partie traditionnelle consacrée à l'analyse des données quantitatives, le présent rapport porte non seulement sur l'exercice 2001 mais aussi, partiellement, sur 2002, année au cours de laquelle les

premiers effets de la loi du 19 février 2001 se sont fait sentir. Cette loi, rappelons-le, a ouvert des possibilités nouvelles, notamment des incitations pour les entreprises de moins de cinquante salariés mettant en œuvre la participation de façon volontaire, la prise en compte de la notion d'unité économique et sociale, la possibilité de mettre en œuvre une épargne salariale inter-entreprises et des plans partenariaux d'épargne salariale volontaire, enfin la possibilité d'accès aux PEE pour les chefs d'entreprises employant au plus cent salariés.

Ce premier éclairage des résultats de deux exercices consécutifs est la contrepartie d'une publication tardive du rapport du CSP pour 2002. Notre Conseil avait été fier de publier son rapport 2001 (sur les chiffres de l'année 2000) au deuxième trimestre 2002. Mais le retard pris pour effectuer la mise en place du Conseil renouvelé pour ce troisième mandat a écarté toute possibilité de respecter les mêmes délais. On ne peut que regretter le temps perdu lors du renouvellement de 1999 et les presque six mois – agenda gouvernemental oblige – de cette fois-ci, dont on espère qu'ils ne deviendront pas la règle.

Le groupe « informations statistiques », animé par Gérard Deygas, représentant la CFTC, n'a par conséquent engagé ses travaux qu'en mai 2003 et il est apparu préférable d'utiliser le retard comme un atout en ajoutant aux résultats 2001 les premiers éléments de tendance pour l'année 2002. Ainsi, pour la première fois, au prix d'un travail qui mérite d'être salué, et d'une coopération étroite des services de l'Etat, le groupe « informations statistiques » produit l'analyse quantitative et qualitative des résultats détaillés de la participation financière (participation, intéressement, épargne salariale) de l'année N-2 et une première analyse des tendances observées sur un échantillon d'accords suffisamment important pour l'année N-1. C'est la raison pour laquelle le groupe « informations statistiques » propose que ce rapport puisse à l'avenir continuer d'être publié en fin d'année.

Malgré cela, le rapport ne propose pas d'analyse sur les premiers résultats de l'épargne salariale inter-entreprises ni sur les plans partenariaux d'épargne salariale volontaire parce qu'il n'y a pas eu en 2002 un nombre significatif d'accords sur ces produits totalement nouveaux, les textes législatifs et réglementaires correspondants ayant été pris entre février 2001 et janvier 2002.

Le groupe « PME » a été reconstitué, et confié à l'animation de Stéphane Huillet, représentant la CGPME, parce que le développement de la participation financière passe prioritairement par cette catégorie d'entreprises ; c'est en outre un des objectifs principaux des textes pris en 2001 et en 2003 pour l'épargne salariale notamment. Le guide de la négociation sur l'épargne salariale à usage des PME, qui a été réalisé en 2001, a besoin d'être actualisé et l'information des dirigeants de PME

demeure un point-clé pour le développement de la participation. Le groupe de travail a auditionné les représentants du Conseil supérieur de l'ordre des experts comptables ; il recherche dans quelle mesure cet organisme pourrait contribuer à la diffusion des mécanismes de participation financière auprès des dirigeants de PME, en mettant l'accent préférentiellement sur la dimension motivation, pilotage de la performance collective plutôt que sur le seul avantage des exonérations de charges. Le groupe PME s'est également donné un objectif de réflexion sur les conditions de réussite d'un actionnariat salarial dans les entreprises non cotées.

Le nouveau groupe « gouvernance » a été institué pour travailler sur le lien entre participation des salariés, bonne gouvernance et responsabilité sociale (ou sociétale) de l'entreprise. Ce groupe est co-animé par Jacques Bass, représentant la CFDT, Gérard Ménéroud, représentant le MEDEF, et Jean-Claude Mothié, représentant la Fédération des associations d'actionnaires salariés. Il s'est engagé dans l'audition d'un certain nombre d'entreprises et d'experts pouvant apporter des exemples de « bonnes pratiques » dans ce domaine. Il entend mettre en évidence l'apport de la participation des salariés à la performance de l'entreprise dans les différentes dimensions de ce que l'on appelle aujourd'hui la gouvernance. Cette notion recouvre la participation de représentants des salariés – dès qualités et des salariés actionnaires – aux organes sociaux, conseils d'administration ou de surveillance ainsi que le fonctionnement des instances représentatives du personnel. Mais la gouvernance, c'est également le fonctionnement de l'entreprise au quotidien : politique de développement humain, participation des salariés à l'innovation et au débat stratégique en cohérence avec la participation financière. Ce groupe « gouvernance » a par ailleurs auditionné Jean-Baptiste de Foucauld pour son travail sur les thématiques européennes.

En juin 2003, dans l'urgence, un groupe de travail « épargne retraite » a été réuni sous la responsabilité de Paul Maillard, représentant FONDACT, en réponse à la demande formulée par le Ministre lors de la mise en place du Conseil et avant que le projet du gouvernement ne soit totalement adopté. Les conclusions de ce groupe ont été transmises au Ministre en soulignant combien il semblait important de ne pas entraîner de confusion dans l'esprit des salariés comme dans celui des chefs d'entreprise entre les mécanismes de la participation des salariés à la vie et aux résultats de l'entreprise et les nouvelles dispositions de préparation de la retraite. On peut regretter que les mesures suggérées par le groupe de travail n'aient pu toutes être retenues.

À ce stade, le contenu du premier rapport de ce nouveau Conseil ne peut, comme le précédent, faire le bilan de l'activité de tout un mandat, les travaux orientés par le Ministre au moment de la mise en place du

Conseil étant encore pour la plupart dans la phase initiale d'écoute et d'analyse.

En revanche, le rapport s'enrichit de nouvelles annexes, comme celle consacrée à la présentation du Comité intersyndical de l'épargne salariale, ou celle encore faisant état des constats d'une étude commandée au cours du précédent mandat au CREGO de l'université de Rouen et portant sur les formules d'intéressement.

Par rapport à la feuille de route transmise au Conseil par le Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité le 25 mars 2003, toutes les voies à explorer n'ont pas à ce jour été ouvertes mais elles le seront dans le respect des contraintes qui sont celles du Conseil, et notamment la disponibilité de ses membres, avec l'appui de la Direction des relations du travail et le concours de la DARES. Actuellement, en moyenne, une réunion mensuelle de chacun des trois groupes de travail permanents se tient, auxquelles peuvent s'ajouter des réunions particulières comme celles du groupe « épargne retraite ».

Pour ma part, en tant que Vice-président, j'ai l'intime conviction que la participation peut entrer aujourd'hui dans une nouvelle ère. L'exigence de développement durable, qui trouve sa traduction dans le fonctionnement de l'entreprise au travers de la responsabilité sociale ou sociétale, a besoin d'une très forte motivation et mobilisation du corps social de l'entreprise. Il n'y a pas d'autre réponse que la participation des salariés à la vie et au résultat de l'entreprise, doctrine sociale née d'un souci de justice au milieu du siècle dernier qui devient aujourd'hui la forme la plus achevée d'organisation du fonctionnement de l'entreprise du troisième millénaire. Notre Conseil est là pour promouvoir cette participation.

INTRODUCTION

GÉNÉRALE

Par Monsieur Gérard DEYGAS

Une croissance des accords de participation et un développement plus rapide de ceux d'intéressement sont les caractéristiques essentielles de la participation financière en 2001 en France.

Cette situation s'inscrit dans la continuité par rapport aux exercices précédents. Il s'agit là d'une tendance lourde. Les éléments statistiques disponibles actuellement, quoique incomplets pour 2002, confirment cette orientation.

La loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale constitue une étape importante pour le développement à venir de celle-ci. En effet certaines dispositions, notamment en facilitant son accès pour les entreprises de moins de cinquante salariés, et en ouvrant l'accès aux plans d'épargne pour les chefs d'entreprises employant jusqu'à cent salariés, peuvent être un levier déterminant de progrès. Pour des raisons évidentes de mise en œuvre de la loi, il n'est pas possible d'en constater les effets dès 2001. On suivra avec un vif intérêt l'évolution dans les années à venir.

1 - Le **montant global des sommes distribuées** en 2001 s'est élevé à 8,7 milliards d'euros, ce qui représente une substantielle augmentation (+ 14,5 %) par rapport aux années passées : 7,6 milliards d'euros en 2000 et 4,6 en 1999.

Dans ce montant, la participation s'élève à 4,6 milliards d'euros et l'intéressement à 4,1 milliards d'euros. Les sommes distribuées sont en forte augmentation d'une année sur l'autre :

- 1 079 € contre 976 € pour la participation soit + 10,6 % ;
- 1 147 € contre 990 € pour l'intéressement soit + 15,9 %.

2 - Seule une **partie minoritaire des salariés** a pu bénéficier des produits de la participation financière :

- 15 % des salariés ont touché à la fois une prime de participation et d'intéressement pour en moyenne 2 375 € ;

- 13,5 % des salariés ont touché seulement une prime de participation pour en moyenne 927 € ;
- 9 % des salariés ont touché seulement une prime d'intéressement pour en moyenne 1 126 € ;
- 62,5% des salariés n'ont rien touché.

Cette situation est sans changement par rapport aux années précédentes. On constate toujours que si la proportion de bénéficiaires augmente avec la taille des entreprises, les montants distribués diminuent, a contrario plus la taille des entreprises diminue et plus les sommes distribuées sont importantes. Dans le premier cas la répartition est relativement égalitaire alors qu'elle peut être très diversifiée pour les autres.

Cependant, il faut prendre en compte l'inégalité existante entre les entreprises. D'un coté se trouve de grandes entreprises en nombre limité employant des milliers de salariés et, de l'autre une multitude de petites et très petites entreprises avec quelques salariés. Il convient en conséquence d'avoir cette réalité en perspective quand on examine l'impact de l'épargne salariale.

Il sera intéressant de suivre l'évolution future pour voir les effets de la loi en 2001 en particulier en ce qui concerne les salariés qui pour l'instant n'ont rien.

3 - Les **accords de participation et d'intéressement** ne couvrent qu'une partie de la population salariée.

En ce qui concerne la participation :

- 2, 5 % des entreprises ont un accord ;
- 39,1% des salariés travaillent dans des entreprises ayant un accord ;
- 1,7 % des entreprises ont distribué de la participation ;
- 28,5 % des salariés ont bénéficié de la participation.

En ce qui concerne l'intéressement :

- 3,7 % des entreprises ont un accord ;
- 28 % des salariés travaillent dans ces entreprises ;
- 3,1 % des entreprises ont distribué de l'intéressement ;
- 24 % des salariés ont reçu de l'intéressement.

Ainsi se trouve particulièrement mis en évidence le chemin à parcourir pour voir se généraliser la participation financière et l'importance des efforts à engager pour y parvenir.

On doit cependant souligner la progression, au cours de l'année, des négociations ayant abouti à un accord. En effet :

- pour la participation, on a recensé 1 799 accords signés dans 2 080 entreprises et impliquant 393 100 salariés. Parmi ces accords 1 462 sont des nouveaux accords concernant 273 000 salariés, les autres étant des renouvellements ;
- pour l'intéressement, 8 219 accords dans 8 542 entreprises pour 1 184 200 salariés. Parmi ces accords, 4 858 sont nouveaux et intéresseront 603 900 salariés, les autres étant des renouvellements.

La loi du 19 février 2001 doit logiquement entraîner un regain de négociations.

4 - **L'actionnariat des salariés** dans les entreprises où ils travaillent reste toujours limité et la progression constatée reste faible même si, dans de grandes entreprises par exemple, le nombre de salariés actionnaires est important.

Les données disponibles dans ce domaine sont relativement peu nombreuses et incertaines et seul un travail approfondi pourra permettre d'éclairer de façon satisfaisante la réflexion.

5 - Seules 3 % des entreprises ont un **plan d'épargne d'entreprise** (PEE) et 30 % des salariés ont la possibilité d'épargner grâce à de tels plans. L'ouverture de ces plans est, dans la plupart des cas, liée à des accords soit de participation soit d'intéressement.

L'alimentation de ces plans comporte quatre sources dont la répartition est inchangée par rapport au passé :

- 36 % par affectation par le salarié de tout ou partie de ses primes d'intéressement ;
- 23 % par versement volontaire de la part du salarié ;
- 22 % par abondement de l'entreprise ;
- 19 % par les primes de participation.

6 - La COB a agréé, en 2002, 311 nouveaux **fonds communs de placement d'entreprise** (FCPE) et une société d'investissement à capital variable d'actionnariat salarié (SICAVAS) contre 303 en 2001. Par ailleurs, le nombre d'agréments de transformation (mise à jour des

produits existants) est passé de 261 en 2001 à 948 en 2002. Cette augmentation spectaculaire est la conséquence des réformes initiées par la loi du 19 février 2001.

Au 31 décembre 2002, la COB a recensé 3 600 FCPE dont 3 078 sont réservés aux salariés ou anciens salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, et 520 sont des fonds multi-entreprises.

L'encours global des FCPE a diminué (à cause de l'évolution des marchés financiers), passant de 53,19 milliards d'euros à la fin 2001 à 47,43 milliards d'euros à la fin 2002. La répartition de l'encours global est du même ordre de grandeur que les années précédentes : puisque 46,4 % de celui-ci est investi en titres de l'entreprise à laquelle appartiennent les salariés.

La loi permet aux salariés de débloquer de façon anticipée la totalité ou une partie seulement des sommes leur appartenant et conservées dans les FCPE. Cette possibilité a donné lieu en 2002 à 953 983 demandes pour un montant de 3,05 milliards d'euros selon les statistiques fournies par l'Association française de la gestion financière (AFG). Sur l'ensemble des possibilités de déblocage anticipé, deux sont, de loin, les cas les plus fréquents : la cessation du contrat de travail pour 582 205 cas pour 2 339 097 €, et l'achat d'une résidence principale pour 186 183 cas et 1 144 914 €.

7 - Si le vote de la **loi du 19 février 2001** a déjà modifié de façon importante les conditions de fonctionnement de l'épargne salariale, la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites aura, elle aussi, des implications importantes dont les conséquences pour l'épargne salariale mèrîteront, le moment venu, d'être prises en compte.

BILAN DE LA
PARTICIPATION
FINANCIÈRE
EN 2001 - 2002

BILAN DE LA PARTICIPATION FINANCIÈRE EN 2001

RAPPEL DES DÉFINITIONS

La participation des salariés aux résultats de l'entreprise, 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 5 ans en vue de financer des investissements productifs. En contrepartie, l'entreprise et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux.

L'intéressement des salariés à l'entreprise permet à toute entreprise qui le souhaite, dès lors qu'elle satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel, d'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.

Le plan d'épargne 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.

ÉVALUATIONS CHIFFRÉES DE LA PARTICIPATION FINANCIÈRE EN 2001

On recense en 2001 :

- 1 799 nouveaux accords et renouvellements d'accords de participation signés par 2 080 entreprises, couvrant 393 100 salariés ;**
- 8 219 nouveaux accords et renouvellements d'accords d'intéressement signés par 8 542 entreprises couvrant 1 184 200 salariés.**

On a distribué en 2001 :

- au titre de la participation : 1 079 € en moyenne pour 2 salariés sur 5 ;**
- au titre de l'intéressement : 1 147 € en moyenne pour plus du quart des salariés.**

MÉTHODOLOGIE

PREMIÈRE PARTIE

Les résultats présentés en première partie sont issus de l'enquête **PIPA** (participation, intéressement, plan d'épargne d'entreprise et actionnariat des salariés) 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) de la direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité.

Le questionnaire a été adressé en juin 2001, par voie postale, à environ **25 000 entreprises** représentatives de toutes les activités marchandes non agricoles et de toutes les tailles. L'échantillon est issu d'un **sondage du répertoire SIRENE** de l'Insee. Ces résultats proviennent des **16 000 réponses** exploitables reçues. Le questionnaire envoyé aux entreprises comporte cinq volets :

- les caractéristiques de l'entreprise fin 2000 ;
- l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 2000 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2001) ;
- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2000 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2001) ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un plan d'épargne d'entreprise à la fin de l'année 2000 ;
- l'actionnariat des salariés en 2000.

DEUXIÈME PARTIE

Les données sur le nombre et les caractéristiques des accords de participation et d'intéressement proviennent d'une base de données établie par la DARES à partir des notifications d'accords déposés dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Le rapport annuel du Conseil supérieur de la participation pour l'année 2001 inaugurerait une nouvelle méthodologie appliquée au recensement des accords effectivement signés ainsi qu'au nombre d'entreprises et de salariés concernés (cf. chapitre "méthodologie"). La situation était exprimée en "flux" et non plus en "stock".

Le rapport 2002 reprend la même méthodologie, avec désormais des données établies principalement en pourcentage. Mais il comporte également une innovation majeure : dorénavant, le rapport comportera non seulement les statistiques définitives de l'année n-2 par rapport à son année de parution, mais également les données (partielles) de l'année n-1. Ainsi, le rapport 2002 permet-il d'avoir une connaissance des accords signés en 2001 mais aussi de disposer d'informations concernant les accords signés en 2002. Sur la base d'une collecte partielle (comprise entre 50 % et 80 %), l'analyse de ces données, si elle ne permet pas la publication du nombre d'accords conclus, fournit néanmoins une image fiable de leur structure, éclairant ainsi les évolutions constatées au cours des années antérieures.

Le décalage de la date de parution du rapport du premier semestre au second semestre 2003 a donc permis l'enrichissement de son contenu.

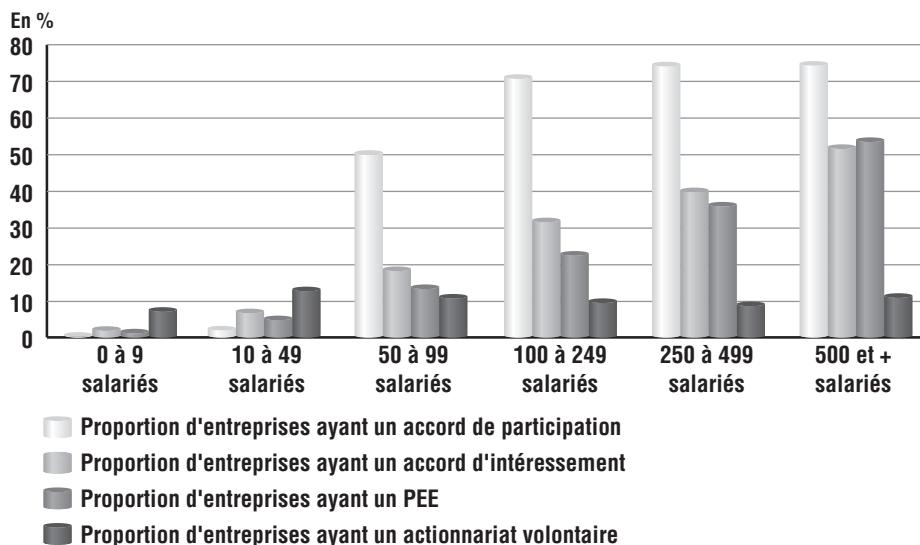
PREMIÈRE PARTIE

LES SOMMES VERSÉES

AUX SALARIÉS EN 2001

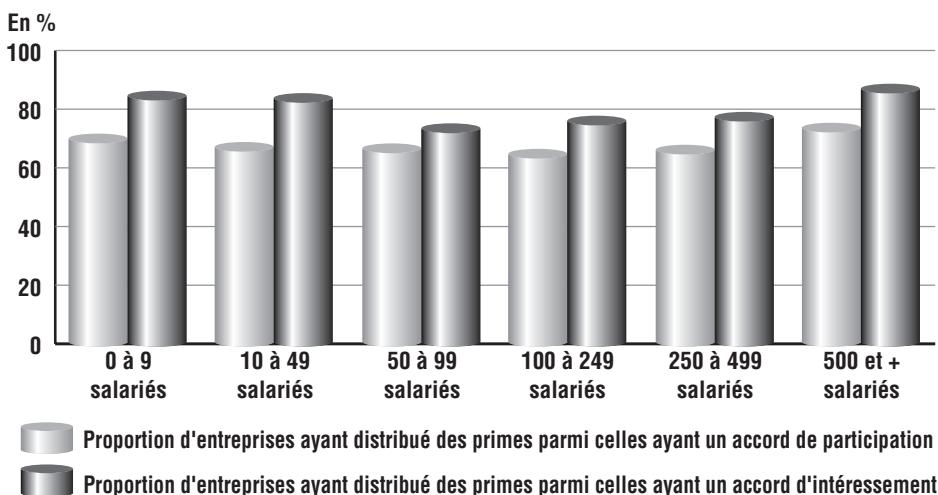
En 2001, les entreprises non agricoles ont distribué **8,7 milliards** d'euros au titre de la participation et de l'intéressement, une somme en hausse de 14,5 % par rapport à l'année précédente. Cette forte augmentation provient essentiellement de leur bonne santé économique durant l'année 2000. **5,5 millions de salariés** ont bénéficié d'une prime de participation, d'intéressement, ou des deux à la fois, soit le même nombre qu'en 2000. Ils représentent 37,5 % des effectifs des entreprises non agricoles. La prime moyenne distribuée au titre de la participation a augmenté de 10,6 % et atteint 1 079 €, celle distribuée au titre de l'intéressement de 15,9 % et s'élève à 1 147 €.

Graphique 1 : Proportion d'entreprises ayant un accord



Source: enquête ACEMO-PIPA 2001, DARES

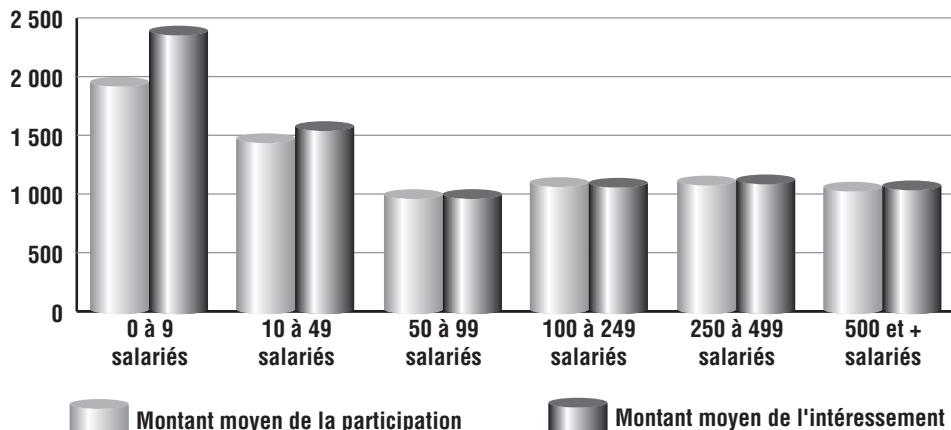
Graphique 2 : Proportion d'entreprises ayant distribué des primes en 2001



Source: enquête ACEMO-PIPA 2001, DARES

Graphique 3 : Primes annuelles de participation et d'intéressement, en euros

En euros



Source: enquête ACEMO-PIPA 2001, DARES

LA PARTICIPATION : 1 079 € EN MOYENNE POUR DEUX SALARIÉS SUR CINQ

Créée en 1967 dans le cadre de l'ordonnance relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion, la participation permet de distribuer aux salariés une fraction des bénéfices réalisés par leur entreprise. Obligatoirement bloquées pendant 5 ans, les sommes issues de ce dispositif alimentent une épargne à moyen terme (encadré 1). Fin 2000, 2,5 % des entreprises appliquent un accord de participation et 40 % des salariés sont couverts, comme l'année précédente (tableau 1). La participation est peu répandue dans les entreprises de moins de 50 salariés où elle n'est pas obligatoire. Au-delà du seuil des 50 salariés, la proportion des entreprises qui appliquent un accord de participation croît avec la taille : de 50 % entre 50 et 99 salariés à 75 % dans les entreprises de 500 salariés ou plus (graphique 1).

La proportion d'entreprises disposant d'un accord de participation varie fortement d'un secteur à l'autre. Ainsi, dans les secteurs de l'énergie ou de l'industrie automobile, une entreprise sur six applique un accord de participation. Quatre salariés sur cinq sont couverts par un accord de participation dans l'industrie automobile, contre un sur cinq seulement dans l'énergie. La proportion est de trois salariés sur quatre dans les activités financières et dépasse la moitié dans les industries des biens intermédiaires, des biens d'équipement et des biens de consommation.

En 2001, parmi les entreprises dotées d'un accord en vigueur, 68 % ont pu attribuer une prime au titre de l'exercice 2000 (graphique 2). Cette proportion est un peu plus importante dans les très grandes entreprises (74 %) au-dessus de 500 salariés, et dans les très petites (70 %) en dessous de 10 salariés.

Les sommes distribuées ont augmenté de 11,3 % par rapport à l'année 2000, passant de 4,1 milliards d'euros à 4,6 milliards avec la hausse des bénéfices des entreprises. Elles représentent 13 % de ces bénéfices et 4,4 % de la masse salariale. Le nombre de salariés bénéficiaires reste stable à 4,2 millions, soit 29 % des effectifs des entreprises non agricoles.

La prime moyenne par salarié s'élève à 1 079 €, contre 976 € pour l'exercice 1999, soit une augmentation de 10,6 %. Quand il en reçoit, ce qui est beaucoup plus rare, le salarié d'une très petite entreprise bénéficie d'une prime beaucoup plus élevée que celui d'une entreprise de grande taille (1 956 € contre 1 053 €, graphique 3).

L'écart est aussi très marqué entre secteurs d'activité. La prime de participation par salarié la plus élevée est versée dans l'industrie des biens de consommation (1 707 €) du fait des primes de participation

traditionnellement importantes dans le secteur de la parfumerie et entretien. Elle dépasse également la moyenne dans l'industrie des biens d'équipement, les industries agricoles et alimentaires et dans les activités financières et immobilières (tableau 1).

Tableau 1 : Importance de la participation

	Entreprises ayant un accord		Entreprises ayant distribué		Prime moyenne par salarié (en euros)
	Part dans l'ensemble... des entreprises	des salariés	Part dans l'ensemble... des entreprises	des salariés	
Ensemble	2,5	39,1	1,7	28,5	1 079
Répartition par taille d'entreprise					
0 à 9 salariés	1,0	1,5	0,7	1,1	1 956
10 à 49 salariés	2,7	3,5	1,8	2,2	1 464
50 à 99 salariés	50,6	53,5	33,5	35,5	1 011
100 à 249 salariés	71,3	71,9	46,2	46,4	1 101
250 à 499 salariés	74,7	74,3	49,5	49,3	1 114
500 salariés ou plus	74,9	68,3	55,2	54,0	1 053
Répartition par secteur d'activité					
EB Industries agricoles et alimentaires	2,7	45,5	1,5	30,7	1 450
EC Industries des biens de consommation	7,7	57,9	4,6	38,3	1 707
ED Industrie automobile	15,0	84,1	9,7	49,4	693
EE Industries des biens d'équipement	7,3	59,7	4,9	39,3	1 479
EF Industries des biens intermédiaires	10,7	62,6	7,0	41,5	1 095
EG Energie	15,2	21,2	14,4	19,8	939
EH Construction	1,4	25,8	1,0	19,4	704
EJ Commerce	1,6	37,9	1,0	29,6	1 022
EK Transports	3,2	24,2	1,9	14,6	571
EL Activités financières	13,5	74,0	12,2	63,6	1 440
EM Activités immobilières	2,4	12,6	2,4	10,9	1 245
EN Services aux entreprises	3,8	38,1	2,4	31,3	776
EP Services aux particuliers	0,3	14,1	0,2	10,1	861
EQ Education, santé, action sociale	0,9	14,2	0,5	7,0	585
ER Secteur associatif	0,1	0,9	0,1	0,3	267

Source: enquête ACEMO-PIPA 2001, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (MASTS) - DARES

L'INTÉRESSEMENT : 1 147 € EN MOYENNE POUR PLUS DU QUART DES SALARIÉS

Distinct de la participation par son caractère facultatif et la disponibilité immédiate des sommes qui en sont issues, l'intéressement permet aux salariés de bénéficier financièrement des résultats ou des performances de l'entreprise auxquels ils ont contribué. Contrairement à la participation, dont les primes ne sont pas disponibles immédiatement, l'utilisation de l'intéressement est laissée au choix du salarié qui peut soit en disposer sans attendre, soit en verser tout ou partie sur un plan d'épargne d'entreprise, en bénéficiant d'avantages fiscaux.

Pour l'exercice 2000, 3,7 % des entreprises disposent d'un accord d'intéressement et 28 % des salariés sont ainsi couverts (tableau 2). Comme pour la participation, ces proportions augmentent avec la taille,

Tableau 2 : Importance de l'intéressement

	Entreprises ayant un accord		Entreprises ayant distribué		Prime moyenne par salarié (en euros)
	Part dans l'ensemble... des entreprises	des salariés	Part dans l'ensemble... des entreprises	des salariés	
Ensemble	3,7	28,0	3,1	24,0	1 147
Répartition par taille d'entreprise					
0 à 9 salariés	2,6	3,8	2,2	3,3	2 392
10 à 49 salariés	7,4	8,5	6,2	7,0	1 578
50 à 99 salariés	18,9	19,4	13,9	14,3	999
100 à 249 salariés	32,2	33,9	24,5	25,8	1 071
250 à 499 salariés	40,4	40,9	31,3	31,6	1 124
500 salariés ou plus	52,2	55,5	45,4	50,1	1 073
Répartition par secteur d'activité					
EB Industries agricoles et alimentaires	2,0	29,2	1,6	24,6	1 293
EC Industries des biens de consommation	4,4	30,6	3,2	24,7	1 467
ED Industrie automobile	9,2	77,9	8,0	71,9	1 095
EE Industries des biens d'équipement	8,7	41,7	7,3	35,2	1 174
EF Industries des biens intermédiaires	8,2	42,6	6,3	34,9	1 128
EG Energie	16,6	92,3	16,0	88,5	927
EH Construction	1,4	9,3	1,1	7,1	1 022
EJ Commerce	2,7	26,8	2,2	23,6	873
EK Transports	2,7	20,7	2,1	16,6	557
EL Activités financières	19,0	64,9	18,0	62,2	1 725
EM Activités immobilières	3,2	19,0	2,9	17,6	1 028
EN Services aux entreprises	9,4	21,5	7,7	18,4	1 351
EP Services aux particuliers	0,5	11,0	0,4	7,0	634
EQ Education, santé, action sociale	3,8	8,3	3,7	5,8	688
ER Secteur associatif	0,2	2,0	0,2	1,7	1 139

Source: enquête ACEMO-PIPA 2001, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (MASTS) - DARES

bien que la loi ne fixe pas de seuil. Là encore, il existe de grandes disparités par secteur d'activité : en tête figurent l'énergie, où plus de 90 % des salariés bénéficient d'un accord d'intéressement, et l'industrie automobile (78 %) ; à l'opposé, dans un secteur comme la construction, moins de 10 % des salariés sont couverts.

Près de 85 % des entreprises dotées d'un accord ont pu distribuer des primes, et 86 % des salariés couverts en ont perçu. Ces proportions sont nettement supérieures à celles observées pour la participation.

Ainsi 4,1 milliards d'euros (contre 3,5 milliards pour l'exercice 1999) ont été versés au titre de l'intéressement à 3,5 millions de salariés, ce qui représente une prime moyenne de 1 147 €.

Cette prime est, là aussi, plus élevée dans les très petites (2 400 €) et les petites entreprises (1 600 €). Elle est très différente selon les secteurs. Le rapport est de 1 à 3 entre les transports (550 €) et les activités financières (1 725 €). Elle est également importante dans le secteur des biens de consommation (1 467 €).

Plus d'un salarié sur trois a perçu une prime de participation ou d'intéressement

En 2001, 5,5 millions de salariés (soit 37,5 % des effectifs des entreprises non agricoles) ont reçu une prime au titre d'au moins l'un des deux systèmes, d'un montant moyen de 1 553 € (tableau 3). Ce montant est en hausse de plus de 14 % par rapport à l'exercice précédent.

Le versement d'une prime de participation ou d'intéressement est fortement influencé par l'activité de l'entreprise : plus de neuf salariés de l'énergie sur dix en ont reçu au moins une, le plus souvent de l'intéressement ; il en va de même pour quatre salariés sur cinq dans l'industrie automobile. En revanche, cette proportion n'est que d'un sur quatre dans la construction et les transports, ou de 15 % seulement dans les services aux particuliers.

Le montant moyen des primes est le plus élevé (2 699 €) dans les activités financières ; plus de la moitié des salariés de ce secteur ont bénéficié des deux dispositifs en 2001. Viennent ensuite les industries de biens de consommation, où le montant des primes de participation est nettement supérieur à la moyenne.

Au total, 15 % des salariés ont touché à la fois une prime de participation et d'intéressement, en moyenne à hauteur de 2 375 €. Ce montant cumulé atteint 3 903 € dans les très petites entreprises, mais pour seulement une infime minorité (0,6 %) des salariés.

Tableau 3 : Importance conjointe de la participation et de l'intéressement

	Répartition des salariés suivant la nature des montants perçus (en %)				Sommes moyennes perçues au titre des 2 dispositifs (en €)			Prime moyenne (en euros)
	Ni participation, ni intéressement	Participation sans intéressement	Intéressement sans participation	Participation et intéressement	Participation sans intéressement	Intéressement sans participation	Participation et intéressement	
Ensemble	62,5	13,5	9,0	15,0	927	1 126	2 375	1 553
Répartition par taille d'entreprise								
0 à 9 salariés	96,2	0,5	2,7	0,6	2 678	2 350	3 903	2 625
10 à 49 salariés	91,2	1,7	6,5	0,5	1 311	1 553	3 890	1 639
50 à 99 salariés	58,2	27,6	6,3	7,9	1 008	1 027	1 997	1 199
100 à 249 salariés	44,7	29,5	8,9	16,9	1 075	970	2 271	1 424
250 à 499 salariés	41,3	27,1	9,4	22,2	1 005	1 063	2 396	1 540
500 salariés ou plus	30,3	19,6	15,7	34,4	754	901	2 375	1 588
Répartition par secteur d'activité								
EB Industries agricoles et alimentaires	63,2	12,2	6,2	18,4	812	882	3 302	2 071
EC Industries des biens de consommation	55,0	20,4	6,8	17,9	1 494	1 049	3 572	2 254
ED Industrie automobile	18,9	9,1	31,7	40,2	726	1 751	1 265	1 394
EE Industries des biens d'équipement	47,3	17,6	13,4	21,7	1 466	1 004	2 767	1 884
EF Industries des biens intermédiaires	45,1	20,0	13,4	21,5	991	1 192	2 279	1 545
EG Energie	7,5	4,0	72,7	15,8	759	654	3 170	1 089
EH Construction	77,7	15,2	2,9	4,2	681	1 347	1 583	938
EJ Commerce	65,0	11,4	5,4	18,2	1 054	1 039	1 825	1 453
EK Transports	73,7	9,7	11,7	4,8	627	518	1 109	667
EL Activités financières	26,3	11,5	10,1	52,1	1 485	1 744	3 151	2 699
EM Activités immobilières	74,7	7,7	14,3	3,2	1 412	1 044	1 809	1 254
EN Services aux entreprises	61,9	19,6	6,8	11,7	547	1 931	2 176	1 292
EP Services aux particuliers	85,5	7,6	4,4	2,6	955	518	1 416	904
EQ Education, santé, action sociale	89,4	4,8	3,6	2,2	584	644	1 345	763
ER Secteur associatif	98,3	0,0	1,4	0,3	205	895	2 642	1 161

Source: enquête ACEMO-PIPA 2001, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (MASTS) - DARES

13,5 % des salariés ont perçu une prime de participation sans intéressement, en moyenne à hauteur de 927 €. Elle dépasse toutefois les 1 400 € dans les secteurs des industries des biens de consommation ou d'équipement, ainsi que dans les activités financières et immobilières.

Moins de 10 % des salariés n'ont touché qu'une prime d'intéressement, en moyenne à hauteur de 1 126 €. C'est dans le secteur des services aux entreprises qu'on verse dans ce cas les primes les plus importantes (1 931 €).

À l'opposé, la part des salariés qui n'ont reçu ni prime de participation ni prime d'intéressement reste stable à 62,5 % entre 2000 et 2001. Ils travaillent dans des entreprises dépourvues d'accord ou qui n'ont pas réalisé de bénéfices suffisants (ou encore qui n'ont pas atteint les objectifs fixés pour l'intéressement).

LES PLANS D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE (PEE) : SURTOUT DES VERSEMENTS VOLONTAIRES

À la fin de l'année 2000, 3 % des entreprises disposent d'un PEE ou d'un plan d'épargne groupe, et 30 % des salariés ont la possibilité d'épargner sur de tels plans⁽¹⁾. Ces proportions augmentent, elles aussi, avec la taille : au-delà de 500 salariés, plus d'une entreprise sur deux a mis en place un plan d'épargne et les deux tiers des salariés en disposent.

La fréquence d'un plan est très variable d'un secteur d'activité à l'autre, et dépend souvent de la présence d'un accord de participation ou d'intéressement : 95 % des salariés travaillant dans l'énergie ont un plan d'épargne d'entreprise, ainsi que 72 % des salariés des activités financières et 71 % de ceux de l'industrie automobile.

Les fonds versés proviennent majoritairement d'une démarche délibérée du salarié, par affectation de tout ou partie de sa prime d'intéressement (36 %) ou par des versements volontaires (24 %). L'abondement de l'entreprise représente 22 % des fonds versés et les primes de participation 19 %.

L'ACTIONNARIAT DES SALARIÉS : MOINS D'UNE ENTREPRISE SUR DIX

Comme en 1999, 9 % des entreprises ont déclaré compter parmi leurs salariés (ou ceux du groupe auquel elles appartiennent) des actionnaires (de leur entreprise ou d'une autre société de leur groupe). Ce taux est le plus important dans l'énergie (30 %), les industries des biens d'équipement (17 %) et les services fournis aux entreprises (14 %).

En 2000, seules 1,3 % des entreprises ont vu des salariés se porter acquéreurs d'actions d'une des sociétés de leur groupe. Sans changement par rapport à 1999, ce pourcentage croît avec la taille pour atteindre 12 % dans les entreprises de 500 salariés ou plus. Ces achats peuvent bénéficier d'une incitation financière de l'employeur par l'intermédiaire d'un plan d'épargne d'entreprise. Là encore, la taille ou le secteur de l'entreprise influent beaucoup sur les pratiques.

(1) Les effets de la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale ne sont pas pris en compte dans cette enquête dont les résultats portent sur la situation à la fin de l'année 2000 (voir encadré 1).

encadré 1 : *PARTICIPATION ET INTERESSEMENT AUX FRUITS DE LA CROISSANCE DES ENTREPRISES*

L'intéressement et la *participation* sont deux systèmes *collectifs* légaux de partage des fruits de la croissance des entreprises. Ils diffèrent des mécanismes d'association individuelle aux résultats définis par l'entreprise, qui sont des primes ou des commissionnements figurant dans la masse salariale et qui ne donnent pas lieu à des avantages sociaux et fiscaux.

La **participation** traduit le droit reconnu aux salariés par la législation de bénéficier d'une partie des résultats de l'entreprise. Elle est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés ou plus dégageant un résultat suffisant. Les entreprises mutualistes, les associations à but non lucratif et certaines grandes entreprises nationales n'y sont pas astreintes. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent volontairement mettre en œuvre un accord de participation, dans les mêmes conditions que les autres. La participation est assortie d'avantages sociaux et fiscaux pour les salariés et les entreprises. Plusieurs entreprises peuvent signer en commun un accord de participation. Les droits à participation sont bloqués pendant cinq ans, sauf cas de déblocage prévus par la loi : mariage, acquisition de la résidence principale, départ de l'entreprise, invalidité, décès, etc.

La somme globale affectée à la participation, appelée *réserve spéciale de participation* (RSP), est généralement calculée selon la formule légale suivante, qui constitue un minimum :

$RSP = 0,5 \times (B - 0,05 \times C) \times (S / VA)$ avec

B : Bénéfice fiscal de l'exercice

C : Capitaux propres de l'entreprise

S : Salaires bruts au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale

VA : Valeur ajoutée.

Le plus souvent, la participation est répartie proportionnellement aux salaires perçus, dans la limite des plafonds. La participation par salarié est limitée aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

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 communs de placement d'entreprise (FCPE) réservées aux salariés ;
- versement à un plan d'épargne d'entreprise (PEE).

En pratique, la participation est versée 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.

La mise en place de **l'intéressement** est facultative, à la différence de la participation. Ce dispositif permet, à toute entreprise qui le souhaite, d'associer ses salariés par un accord de trois ans à ses résultats ou à ses performances (par exemple l'accroissement de la productivité, des objectifs de qualité, etc.). Il doit obligatoirement présenter un caractère collectif et aléatoire. Les sommes sont immédiatement disponibles ou peuvent être librement placées sur un plan d'épargne d'entreprise, lorsque celui-ci est prévu par l'accord. Les entreprises et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux. En cas de placement pour une période de cinq ans sur le PEE, l'intéressement n'est pas assujetti à l'impôt sur les revenus. Il peut être réparti uniformément ou proportionnellement à la durée de présence durant l'exercice, ou encore proportionnellement aux salaires perçus durant l'exercice, ou retenir conjointement plusieurs de ces critères. Il est globalement limité à 20 % des salaires versés. Le montant par salarié est limité à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

encadré 2 : LES PLANS D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

Les **plans d'épargne d'entreprise** sont des formules d'épargne collective, qui peuvent résulter d'un accord ou être créés 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 versées au titre de l'intéressement, par décision individuelle du salarié ;
- 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 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 2 300 € par salarié (ou 3 450 € si le PEE contient des actions de l'entreprise) et à 300 % des versements des salariés (versements volontaires et intérressement). Cet abondement ne peut être versé qu'à condition que le bénéficiaire consent 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 principalement investis en SICAV, fonds communs de placement (dont FCPE), et en actions de l'entreprise.

La loi du 19 février 2001

Les dispositifs créés ou rénovés par la loi du 19 février 2001, dans le but de favoriser l'accès à l'épargne salariale du plus grand nombre de salariés et tout particulièrement de ceux des PME, comme le plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV) ou le plan d'épargne inter-entreprises, ne sont pas pris en compte dans les résultats de cette enquête qui porte sur la situation à la fin de l'année 2000.

encadré 3 : *LA MUTUALISATION AU TRAVERS DES ACCORDS DE GROUPE*

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 firme 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.

Un souci de rationalisation de la gestion des plans d'épargne d'entreprise 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.

DEUXIÈME PARTIE

SITUATION DES ACCORDS

SIGNÉS EN 2001 ET 2002

RAPPEL

Le rapport annuel du Conseil supérieur de la participation pour l'année 2001 inaugurerait une nouvelle méthodologie appliquée au recensement des accords effectivement signés ainsi qu'au nombre d'entreprises et de salariés concernés (cf. chapitre "méthodologie"). La situation était exprimée en "flux" et non plus en "stock".

Le rapport 2002 reprend la même méthodologie, avec désormais des données établies principalement **en pourcentage**. Mais il comporte également une innovation majeure : dorénavant, le rapport comportera non seulement les statistiques définitives de l'année n-2 par rapport à son année de parution, mais également les données (partielles) de l'année n-1. Ainsi, le rapport 2002 permet-il d'avoir une connaissance des accords signés en 2001 mais aussi de disposer d'informations concernant les accords signés en 2002. Sur la base d'une collecte partielle (comprise entre 50 % et 80 %), l'analyse de ces données, si elle ne permet pas la publication du nombre d'accords conclus, fournit néanmoins une image fiable de leur structure, éclairant ainsi les évolutions constatées au cours des années antérieures.

LA PARTICIPATION EN 2001 ET 2002

ON RECENSE EN 2001 :

1 799 nouveaux accords et renouvellements d'accords de participation signés par 2 080 entreprises, couvrant 393 100 salariés.

ORIGINE DE L'ACCORD

Toute entreprise d'au moins 50 salariés dégageant un bénéfice fiscal doit mettre en place un dispositif de participation, 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.

Répartition des accords de participation signés en 2001 selon l'origine de l'accord

Taille	Premier accord			Renouvellement			Ensemble		
	Nombre d'accords	Nombre d'entrepr.	Nombre de salariés	Nombre d'accords	Nombre d'entrepr.	Nombre de salariés	Nombre d'accords	Nombre d'entrepr.	Nombre de salariés
Taille non précisée	3	3		0	0	0	3	3	
de 1 à 9 salariés	129	129	600	17	17	100	146	146	700
de 10 à 49 salariés	272	273	8 400	23	23	800	295	296	9 200
de 50 à 99 salariés	595	618	41 700	72	79	5 400	667	697	47 100
de 100 à 249 salariés	276	292	42 000	124	137	20 000	400	429	62 100
de 250 à 499 salariés	95	150	34 100	51	57	17 300	146	207	51 400
500 salariés et plus	92	179	149 600	50	123	73 100	142	302	222 700
Total	1 462	1 644	276 400	337	436	116 700	1 799	2 080	393 100

Source : MASTS-DRT, DARES

Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas assujetties au régime légal de la participation. Elles peuvent appliquer volontairement cette participation, dans les mêmes conditions, mais en bénéficiant d'avantages fiscaux spécifiques. Près du quart des entreprises qui ont

signé un accord de participation en 2001 (402 sur 1 644) sont des entreprises de moins de 50 salariés. Cette proportion évolue peu d'une année sur l'autre (23,5 % en 2000, 24,5 % en 2001 et 24,7 % en 2002), alors même que le nombre d'accords augmente fortement.

Toutefois, pour les mêmes années, le nombre d'accords dans les entreprises de plus de 250 salariés baisse dans des proportions identiques, ce qui explique que le nombre de salariés couverts diminue en 2001 par rapport à 2000 (respectivement 393 100 et 504 191 salariés), d'autant que deux très grands groupes avaient signé en 2000 deux accords de participation. Si on neutralise l'importance de leurs effectifs dans les statistiques de 2000, la progression du nombre de salariés concernés est alors de l'ordre de 15 %.

Répartition des accords de participation signés en 2001 et en 2002* selon la taille des entreprises (en %)

Effectif	2000	2001	2002*
de 1 à 9 salariés	7,1	8,1	7,7
de 10 à 49 salariés	16,4	16,4	17,0
de 50 à 99 salariés	39,4	37,1	36,9
de 100 à 249 salariés	20,8	22,3	22,8
de 250 à 499 salariés	8,0	8,1	7,0
500 salariés et plus	8,3	7,9	8,6
Total	100,0	100,0	100,0

* Chiffres provisoires pour 2002
Source : MASTS-DRT, DARES

On peut noter également, concernant la répartition entre premier accord et renouvellement, que la proportion de nouveaux accords est particulièrement importante en 2001 (81,3 %) par rapport à 2000 (71,6 %). Cette hausse significative peut s'expliquer par les incitations fiscales mises en place par la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale. En effet, la loi prévoit que les entreprises de moins de cinquante salariés, appliquant la participation à titre volontaire et ayant conclu un accord au plus tard deux ans après la publication de la loi, peuvent constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement égale à 50 % des sommes portées à la réserve spéciale de participation. Pour les accords conclus après ce délai de 2 ans, le taux de la provision est désormais ramené à 25 %.

Cette hausse est aussi la conséquence de l'assujettissement des unités économiques et sociales (UES) d'au moins cinquante salariés à la participation. Cette mesure, également instituée par la loi sur

l'épargne salariale, a conduit des entreprises comptant moins de cinquante salariés, mais regroupées dans des UES de cinquante salariés et plus, à conclure des accords de participation dès l'exercice 2001.

L'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Cadre de mise en place des institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, délégués syndicaux), l'UES est constituée entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes mais dotées d'une direction unique, avec des activités communes ou complémentaires et des salariés soumis à des statuts conventionnels proches.

La reconnaissance de l'UES est volontaire (par voie d'accord) ou émane d'une décision de justice (tribunal d'instance).

Lorsque l'UES est reconnue pour la mise en place d'une institution donnée, celle-ci (DP, CE...) devient commune à l'ensemble des entreprises qui la composent.

Évolution de la répartition des accords de participation entre premier accord et renouvellement* (en %)

Origine de l'accord	2000	2001	2002*
Premier accord	71,6	81,3	76,8
Renouvellement	28,4	18,7	23,2
Total	100,0	100,0	100,0

* Chiffres provisoires pour 2002
Source : MASTS-DRT, DARES

TYPE D'ACCORD

On entend, par accord de droit commun, les accords conclus selon la formule fixée par la loi. Les accords dérogatoires en revanche englobent les accords de groupe en général et les accords ayant opté pour une formule de calcul dérogatoire (voir définition ci-après).

Pour calculer la réserve spéciale de participation (RSP), les entreprises peuvent choisir entre :

- **la formule légale dite de droit commun**

$1/2 (B - 5 \% C) \times S/VA$

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, 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. Mais l'accord doit toutefois garantir aux salariés des avantages au moins équivalents à ceux dont ils auraient pu bénéficier si la formule de droit commun avait été retenue.

Une majorité d'entreprises s'en tient à l'obligation légale et choisit le régime de droit commun. Par ailleurs, si la proportion d'accords prévoyant le régime dérogatoire a tendance à régresser depuis 2000, on constate que dans les grandes entreprises de plus de 500 salariés les formules de calcul dérogatoires ont été choisies dans 15,5% des accords en 2002, au lieu de 8,5% en 2001. Cette croissance d'accords plus favorables que la loi marque sans doute l'importance de la négociation dans des entreprises disposant de délégués syndicaux, bien que ce soit encore dans les entreprises employant de 1 à 49 salariés que le phénomène de l'accord dérogatoire reste le plus fréquent.

Répartition des types d'accords de participation signés en 2001 et en 2002*, selon l'effectif de l'entreprise (en %)

Type d'accord	de 1 à 49 salariés		de 50 à 499 salariés		500 salariés et plus		Ensemble	
	2001	2002*	2001	2002*	2001	2002*	2001	2002*
Droit commun	75,5	79,4	94,5	96,1	91,5	84,5	89,6	91,0
Dérogatoire	24,5	20,6	5,5	3,9	8,5	15,5	10,4	9,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Chiffres provisoires pour 2002
Source : MASTS-DRT, DARES

MODE DE CONCLUSION

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

A titre dérogatoire, un accord de groupe peut être conclu entre un mandataire des sociétés concernées et les représentants des salariés.

Un accord de participation doit être conclu avant l'expiration du délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés. Lorsque l'accord est signé, il peut l'être pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée ; les accords comportant une clause de tacite reconduction sont considérés comme des accords à durée indéterminée.

78,5 % des premiers accords et 68,2 % des renouvellements sont conclus pour une durée indéterminée ou ont vocation à être reconduits tacitement, soit plus des trois quarts de l'ensemble des accords. Lorsque la durée de l'accord est déterminée, elle est limitée à un exercice dans près de la moitié des cas, soit 36,6 % pour un premier accord et 10,9 % pour un renouvellement. On peut supposer que les entreprises qui s'engagent pour la première fois dans ce dispositif souhaitent pouvoir tirer très rapidement un bilan de ce premier exercice, sans prendre d'engagement à plus long terme.

Répartition des accords de participation signés en 2001 selon la durée de l'accord (en %)

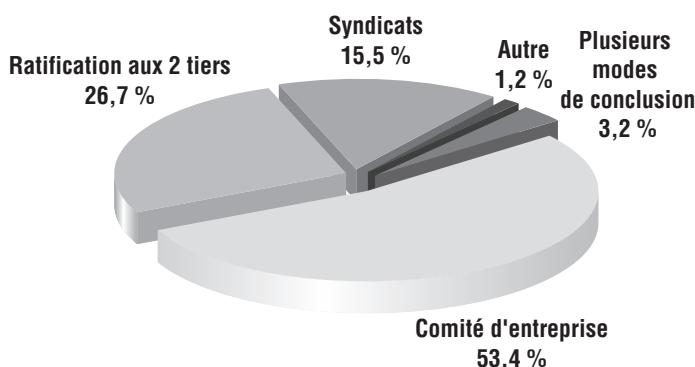
Durée de l'accord	Premier accord	Renouvellement	Ensemble
Indéterminée ou tacite reconduction	78,5	68,2	76,6
Déterminée	21,5	31,8	23,4
Total	100,0	100,0	100,0

Source : MASTS-DRT, DARES

Le choix du mode de conclusion est étroitement corrélé à la taille de l'entreprise

Globalement, la répartition des accords selon le mode de conclusion est restée stable entre 2000 et 2002. Plus de 50 % des accords sont conclus au sein du comité d'entreprise, plus de 25 % par une ratification aux deux tiers du personnel, tandis que les accords signés par des délégués syndicaux représentent environ 16 %.

Répartition des accords de participation signés en 2001, selon le mode de conclusion



Au-delà de ces chiffres globaux, un mode dominant de conclusion se dégage au sein de chaque tranche d'effectif. Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, 65 % des accords sont mis en place suite à une ratification aux deux tiers du personnel (trois accords sur quatre pour les unités de moins de dix salariés en 2001). Dans les PME (50 à 499 salariés), le CE signe 65 % des accords. Dans les plus grandes, la signature est partagée quasiment à parts égales entre les délégués syndicaux (47 %) et le CE (45 %), 8 % des accords retenant un autre mode de conclusion (ratification aux deux tiers ou plusieurs modes de conclusion).

Répartition des accords de participation signés en 2001 et 2002*, selon le mode de conclusion (en %)

Mode de conclusion	de 1 à 49 salariés		de 50 à 499 salariés		500 salariés et plus		Ensemble	
	2001	2002*	2001	2002*	2001	2002*	2001	2002*
Comité d'entreprise	24,9	22,2	64,8	66,6	45,1	40,3	53,4	53,4
Ratification aux deux tiers	65,1	62,8	15,7	15,3	2,1	2,3	26,7	25,9
Syndicats	6,6	12,2	14,9	14,5	47,2	54,3	15,5	17,4
Autre	0,7	1,4	1,5	0,7	0,0	0,0	1,2	0,8
Plusieurs modes de conclusion	2,7	1,4	3,1	2,9	5,6	3,1	3,2	2,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Chiffres provisoires pour 2002

Source : MASTS-DRT, DARES

3,2 % des accords retiennent plusieurs modes de conclusion. Il s'agit dans ce cas d'accords de groupe dont le champ d'application recouvre plusieurs entreprises ne disposant pas toutes de délégués syndicaux ou des mêmes institutions de représentation du personnel ; dans ce cas, certaines entreprises peuvent choisir de ratifier l'accord de groupe avec un ou plusieurs délégués syndicaux, d'autres au sein du comité d'entreprise, d'autres enfin en consultant directement les salariés.

On constate que le mode de conclusion de l'accord est étroitement lié à la taille de l'entreprise : un quart des accords est conclu par ratification aux deux tiers du personnel mais ne concerne environ que 6 % des salariés. A l'inverse, 17 % des accords conclus par des syndicats couvrent 42 % des salariés. Ce fort effet de structure traduit simplement l'absence de représentation syndicale dans les petites entreprises.

Répartition des entreprises et des salariés concernés selon le mode de conclusion des accords de participation signés en 2001 (en %)

Mode de conclusion	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés
Comité d'entreprise	51,3	46,0
Ratification aux deux tiers	25,5	6,3
Syndicats	17,1	42,1
Autre	1,4	0,6
Plusieurs modes de conclusion	4,7	5,0
Total	100,0	100,0

Source : MASTS-DRT, DARES

La part des accords signés par les syndicats s'est sensiblement accrue entre 2001 et 2002. Si la hiérarchie des organisations syndicales signataires est inchangée, on observe une réduction de l'écart entre les taux de signature de la CGT et de la CGT-FO, d'une part, et entre la CFE-CGC et la CFTC, d'autre part.

Taux de signature* par organisation syndicale (en %)

Organisations syndicales signataires (plusieurs signataires possibles)	2001	2002**
CFDT	59,9	60,4
CGT	53,2	45,8
CGT-FO	33,1	41,7
CFE-CGC	31,8	30,6
CFTC	27,1	28,5
Autre	16,9	20,8

* Le taux de signature mesure, pour une organisation syndicale donnée, le nombre d'accords signés par celle-ci relativement au nombre total d'accords signés par des délégués syndicaux. Plusieurs organisations étant susceptibles de signer, le total est donc nécessairement supérieur à 100.

** Chiffres provisoires pour 2002

Source : MASTS-DRT, DARES

RÉPARTITION DE LA PARTICIPATION

Antérieurement à la loi du 19 février 2001, la répartition de la réserve spéciale de participation se faisait soit proportionnellement aux salaires perçus (en tout ou partie), soit selon une formule mixte associant le salaire et le temps de présence (dans la limite de 50 % de la réserve). Depuis l'entrée en vigueur de la loi, les modes de répartition de la participation ont été alignés sur ceux en vigueur depuis 1994 pour les accords d'intéressement. Ainsi, la participation peut être répartie selon les salaires, la durée de présence ou de façon uniforme entre les salariés, voire panacher l'ensemble de ces modalités.

Il est intéressant d'observer que, dès l'année 2001, la modalité de répartition uniforme a été retenue comme unique mode de répartition dans certains accords, mais exclusivement dans les petites et moyennes entreprises. Aucune entreprise de plus de 500 salariés ne l'a retenue isolément. Globalement, elle ne concerne que 1,2 % des accords déposés en 2001. Au-delà de cette innovation récente, on peut remarquer que la répartition au prorata des salaires reste très prisée, bien qu'en baisse (elle est le mode exclusif de répartition dans plus de la moitié des accords, contre près des deux tiers en 2000) et que le panachage des critères de répartition, plus complexe à appliquer, est surtout retenu dans les grandes entreprises.

Modalités de répartition de la réserve spéciale de participation dans les accords signés en 2001 (en %)

Répartition...	de 1 à 49 salariés	de 50 à 499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
proportionnelle au salaire	58,3	52,8	50,0	53,9
proportionnelle à la présence	6,6	4,2	4,2	4,8
uniforme	2,0	1,1	0,0	1,2
mixte	33,1	41,9	45,8	40,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MASTS-DRT, DARES

La participation s'adressant à l'ensemble des salariés, aucune condition minimale de présence ou d'ancienneté n'est légalement imposée. Toutefois, les signataires de l'accord de participation peuvent prévoir une durée minimale qui ne peut excéder trois mois depuis la loi du 19 février 2001, contre six mois antérieurement. La quasi-totalité des accords retiennent cette possibilité. Si en 2001 l'ancienneté pour percevoir cette prime était encore comprise entre quatre et six mois dans près de 18 % des accords, cette condition n'existe plus que dans 2 % des accords en 2002. Cette forte variation traduit la diffusion progressive dans les entreprises des dispositions de la loi sur l'épargne salariale, qui prévoit qu'aucun accord ne peut retenir une condition d'ancienneté supérieure à trois mois.

Répartition des accords de participation signés en 2001 et 2002*, selon l'ancienneté requise (en %)

Ancienneté requise	2001	2002*
Aucune condition	3,8	3,1
Un à trois mois	78,6	94,8
Quatre à six mois	17,6	2,1
Total	100,0	100,0

* Chiffres provisoires pour 2002
Source : MASTS-DRT, DARES

DURÉE DE BLOCAGE DES FONDS

La participation, contrairement à l'intéressement, ne peut être perçue immédiatement. Ses sommes sont indisponibles pendant 5 ans (avec

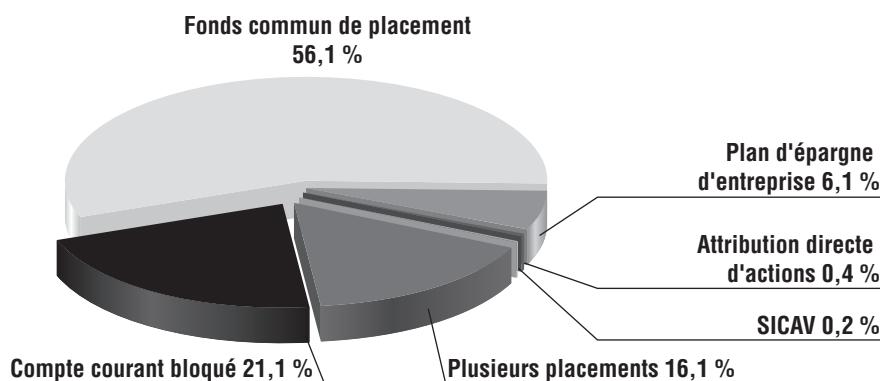
une exonération totale d'impôt sur le revenu pour le salarié) ou seulement pendant 3 ans (avec une demi-exonération) par voie d'accord. L'option pour la durée de trois ans a toutefois été supprimée depuis par la loi du 19 février 2001. Dans les deux cas, les sommes sont affectées à un compte courant bloqué, à un PEE, à un OPCVM (FCPE, SICAV...), ou à la détention en direct d'actions de l'entreprise.

Au vu des accords signés au titre de l'année 2001, la quasi-totalité des entreprises a choisi de bloquer les sommes issues de la participation pendant 5 ans. La durée de blocage de trois ans ayant été supprimée au cours de l'année 2001, il n'est pas étonnant qu'un nombre – infime – d'accords (0,3 %) comporte encore cette option. Cette durée de blocage est encore présente dans les accords signés en 2002, dans les mêmes proportions marginales qu'en 2001. Cette continuité est majoritairement due à des renouvellements d'accords à l'identique, les entreprises ne vérifiant pas systématiquement la conformité de leurs anciens accords avec les dispositions législatives et réglementaires. Une explication qui pourrait également s'appliquer à une partie au moins des accords retenant encore une condition d'ancienneté supérieure à trois mois (voir ci-dessus).

PLACEMENTS DES FONDS

Les sommes issues de la participation peuvent être investies soit sur un compte courant bloqué (CCB) au sein de l'entreprise et rémunéré par elle, soit dans des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) ou dans des SICAV gérés à l'extérieur de l'entreprise par des sociétés de gestion financière, soit investies en titres de l'entreprise. Les sommes peuvent être également versées sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE) où elles sont investies en FCPE, SICAV ou titres de l'entreprise.

Répartition des accords de participation signés en 2001, selon les modes de placement



Les accords de participation signés en 2001 ont proposé très majoritairement des FCPE, soit directement (56,1 %), soit à travers un plan d'épargne d'entreprise. La proportion des accords proposant de verser les sommes issues de la participation sur un PEE est en forte augmentation par rapport à 2000 (de 1,3 % à 6,1 %). Les CCB sont proposés dans 21,1 % des accords, contre 23,6 % en 2000, ce qui confirme leur recul. En revanche, les accords proposant plusieurs types de placement progressent nettement (de 10 % des accords en 2000 à 16,1 % en 2001). Cette progression reflète le souci de proposer aux salariés, en plus du traditionnel CCB, des supports plus diversifiés.

Le critère de la taille est là encore déterminant pour expliquer le recours à plusieurs modes de placement : relativement à l'ensemble des accords, les petites entreprises recourent plus souvent au CCB (29 % contre 21 % dans l'ensemble). Le FCPE est surtout plébiscité dans les entreprises de taille intermédiaire (plus de 60 % à elles seules). La possibilité de verser les sommes sur un PEE est plus fréquemment utilisée dans les grandes entreprises, de 500 salariés et plus. Mais la différence la plus marquée concerne le recours simultané à plusieurs modes de placement : elle n'est présente que dans 17,2 % des accords dans les petites entreprises, 13,4 % dans les entreprises de taille intermédiaire, mais concerne 33,1 % des grandes entreprises.

Répartition des accords de participation signés en 2001, selon les placements des fonds et la taille de l'entreprise (en %)

Type de placement	de 1 à 49 salariés	de 50 à 499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
Compte courant bloqué	28,6	19,5	12,7	21,1
Fonds commun de placement	47,8	60,7	43,6	56,1
Plans d'épargne d'entreprise	5,9	5,7	10,6	6,1
Attribution directe d'actions	0,5	0,5	0,0	0,4
SICAV	0,0	0,2	0,0	0,2
Plusieurs placements	17,2	13,4	33,1	16,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MASTS-DRT, DARES

ANNEXES SECTORIELLE ET RÉGIONALE

Répartition des accords de participation signés en 2001, des entreprises et des salariés selon le secteur d'activité

Secteur d'activité	Nombre d'accords	%	Nombre d'entreprises	%	Nombre de salariés	%
Agriculture, sylviculture, pêche	16	0,9	16	0,8	900	0,2
Industries agricoles et alimentaires	69	3,8	118	5,7	18 100	4,6
Industrie des biens de consommation	94	5,2	100	4,8	25 100	6,4
Industrie automobile	10	0,6	10	0,5	4 600	1,2
Industries des biens d'équipement	141	7,8	156	7,5	42 100	10,7
Industries des biens intermédiaires	282	15,7	294	14,1	87 800	22,3
Energie	5	0,3	5	0,2	1 500	0,4
Total Industrie	601	33,4	683	32,8	179 200	45,6
Construction	193	10,7	209	10,0	19 700	5,0
Commerce	347	19,3	383	18,4	65 200	16,6
Transports	105	5,8	111	5,3	18 600	4,7
Activités financières	56	3,1	77	3,7	29 400	7,5
Activités immobilières	15	0,8	16	0,8	1 000	0,2
Services aux entreprises	379	21,1	494	23,8	61 200	15,6
Services aux particuliers	40	2,2	41	2,0	11 100	2,8
Education, santé, action sociale	40	2,2	43	2,1	5 600	1,4
Activités associatives	4	0,2	4	0,2	400	0,1
Total Tertiaire	986	54,8	1 169	56,2	192 500	49,0
Non renseigné	3	0,2	3	0,1	900	0,2
Total	1 799	100	2 080	100	393 100	100

Source : MASTS-DRT, DARES

Répartition géographique des accords de participation signés en 2001

Régions	Nbre d'accords	%	Nbre d'entreprises	%
Île-de-France	368	20,5	449	21,6
Champagne-Ardenne	32	1,8	34	1,6
Picardie	31	1,7	31	1,5
Haute-Normandie	33	1,8	33	1,6
Centre	54	3,0	59	2,8
Basse-Normandie	13	0,7	13	0,6
Bourgogne	34	1,9	34	1,6
Nord – Pas-de-Calais	128	7,1	196	9,4
Lorraine	51	2,8	54	2,6
Alsace	63	3,5	65	3,1
Franche-Comté	22	1,2	22	1,1
Pays-de-Loire	166	9,2	185	8,9
Bretagne	130	7,2	179	8,6
Poitou-Charentes	46	2,6	56	2,7
Aquitaine	67	3,7	73	3,5
Midi-Pyrénées	72	4,0	72	3,5
Limousin	10	0,6	10	0,5
Rhône-Alpes	300	16,7	328	15,8
Auvergne	12	0,7	12	0,6
Languedoc-Roussillon	46	2,6	51	2,5
Provence – Alpes-Côte-d'Azur - Corse	109	6,1	112	5,4
Départements d'outre-mer	7	0,4	7	0,3
Non renseigné	5	0,3	5	0,2
Total	1 799	100,0	2 080	100,0

Source : MASTS-DRT, DARES

Le tableau ci-dessus, comparé aux années précédentes, ne comporte plus de colonne relative au nombre de salariés. En effet, ceux-ci étaient répertoriés en fonction du lieu de dépôt de l'accord. Ainsi, des salariés couverts par un accord signé et déposé en Île-de-France, lieu du siège social de leur entreprise, mais travaillant dans des établissements répartis sur l'ensemble du territoire national, se voyaient comptabilisés au titre de la seule région parisienne. Afin d'éviter de donner des indications trop aléatoires sur la répartition géographique des salariés, cette colonne a donc été supprimée.

L'INTÉRESSEMENT EN 2001 ET 2002

On recense, en 2001 :

8 219 nouveaux accords et renouvellements d'accords d'intéressement signés par 8 542 entreprises couvrant 1 184 200 salariés.

ORIGINE DE L'ACCORD

Le dispositif de l'intéressement, qui constitue souvent pour les salariés un des moyens de se constituer une épargne salariale, continue toujours de susciter l'intérêt des entreprises puisque au cours de l'année 2001 on dénombre 4 858 nouveaux accords signés. Par ailleurs, 3 361 accords ont fait l'objet d'un renouvellement, témoignant d'une volonté de pérennisation du dispositif au sein de l'entreprise.

Si l'on rapproche ces chiffres de ceux des accords d'intéressement signés en 2000, à savoir ceux figurant dans le précédent rapport auxquels il convient d'ajouter environ 400 accords (signés en 2000) transmis postérieurement à la précédente exploitation, on constate une progression importante du nombre des accords signés en 2001, de plus de 25 %, par rapport à l'année précédente.

Les premiers accords sont essentiellement le fait de très petites et petites entreprises de moins de 50 salariés pour lesquelles la part des nouveaux accords l'emporte sur les renouvellements. Pour les entreprises de 1 à 9 salariés, cette prédominance des nouveaux accords (plus du double) est particulièrement nette. Ainsi, 1 794 entreprises ont conclu un accord d'intéressement tandis que 795 ont renouvelé un accord (soit plus des deux tiers des accords signés). En revanche, ce rapport tend à s'équilibrer pour les entreprises de plus de 50 salariés, quelle qu'en soit la taille, et tout particulièrement dans les entreprises de plus de 500 salariés (223 premiers accords contre 225 renouvellements) pour lesquelles les renouvellements d'accords constituaient jusqu'à présent une part prédominante.

Cette dynamique générale, qui confirme un mouvement déjà perceptible l'année passée, est à mettre directement en relation avec l'entrée en application de la loi du 19 février 2001 dont l'un des objectifs est d'encourager la pratique de ces dispositifs. Les effets de la loi sont sensibles notamment en ce qui concerne les plus petites entreprises où le nombre de premiers accords signés est particulièrement important.

Répartition des accords d'intéressement signés en 2001, selon l'origine de l'accord

Taille de l'entreprise	Premier accord			Renouvellement			Ensemble		
	Nombre d'accords	Nombre d'entrepr.	Nombre de salariés	Nombre d'accords	Nombre d'entrepr.	Nombre de salariés	Nombre d'accords	Nombre d'entrepr.	Nombre de salariés
de 1 à 9 salariés	1 784	1 794	7 200	790	795	3 300	2 574	2 589	10 500
de 10 à 49 salariés	1 903	1 936	44 500	1 336	1 365	34 000	3 239	3 301	78 500
de 50 à 99 salariés	390	406	27 100	394	438	28 400	784	844	55 500
de 100 à 249 salariés	387	406	59 500	426	439	69 600	813	845	129 100
de 250 à 499 salariés	171	192	59 700	190	218	66 200	361	410	125 900
500 salariés et plus	223	279	405 900	225	274	378 800	448	553	784 700
Total	4 858	5 013	603 900	3 361	3 529	580 200	8 219	8 542	1 184 200

Source : MASTS-DRT, DARES

TAILLE DES ENTREPRISES AYANT SIGNÉ UN ACCORD

Plus de 70 % des accords signés en 2001 l'ont été par des entreprises de moins de 50 salariés alors que les entreprises de 500 salariés ou plus représentent 5,5 % de ces accords. Par ailleurs, les données provisoires pour 2002 (soit environ 6 000 accords pris en compte) font apparaître que la part des entreprises de moins de 50 salariés tend encore à progresser (74,4 %) tandis que celle des plus grosses entreprises diminue (2,9 %).

Répartition des accords d'intéressement signés en 2000, 2001 et 2002*, selon la taille de l'entreprise

	2000	2001	2002*
de 1 à 49 salariés	69,5	70,7	74,4
de 50 à 499 salariés	25,6	23,8	22,7
500 salariés et plus	4,9	5,5	2,9
Total	100,0	100,0	100,0

* Chiffres provisoires pour 2002
Source : MASTS-DRT, DARES

MODE DE CONCLUSION DES ACCORDS

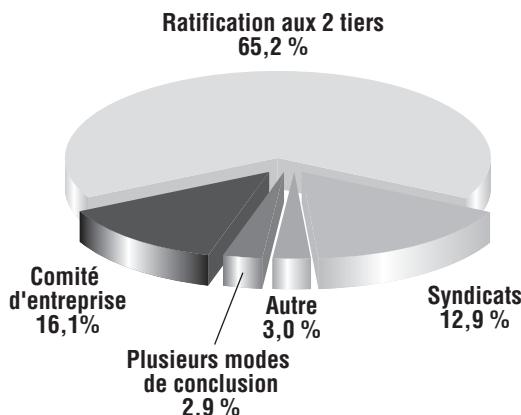
Un accord d'intéressement peut être conclu :

- 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 deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise.

La répartition des modes de conclusion reste conforme à celle observée jusqu'à présent

Sur l'ensemble des accords signés ou renouvelés, la ratification aux deux tiers uniquement constitue le mode de conclusion le plus fréquemment utilisé par les entreprises : 65,2 % des accords sont conclus par ratification aux deux tiers en 2001 et 65,6 % en 2002. La signature par le comité d'entreprise et les organisations syndicales représente ensemble 29 % des accords.

Répartition des accords d'intéressement signés en 2001, selon le mode de conclusion



La corrélation entre taille de l'entreprise et mode de conclusion constatée les années précédentes ne se dément pas et apparaît de façon aussi marquée. Les entreprises dont l'effectif se situe entre 1 et 49 salariés recourent essentiellement à la ratification à la majorité des deux tiers des salariés pour signer leur accord, soit plus de 86 % des accords en 2001 et près de 89 % en 2002. Les entreprises dont l'effectif est

compris entre 50 et 500 salariés privilégiéent, en revanche, la signature avec le comité d'entreprise et les syndicats, respectivement 48,7 % et 26,9 % en 2001, l'utilisation de ces modes de conclusion marquant même une progression en 2002, à savoir respectivement 54,5 % et 29 %.

Répartition des accords d'intéressement signés en 2001 et 2002*, selon le mode de conclusion (en %)

Mode de conclusion	de 1 à 49 salariés		de 50 à 499 salariés		500 salariés et plus		Ensemble	
	2001	2002*	2001	2002*	2001	2002*	2001	2002*
Comité d'entreprise	4,2	3,0	48,7	54,5	27,7	23,3	16,1	16,6
Ratification aux deux tiers	86,4	88,9	16,8	9,2	1,8	2,2	65,2	65,6
Syndicats	4,3	3,7	26,9	29,0	62,7	66,1	12,9	12,5
Autre	3,2	2,9	2,8	2,8	1,6	1,7	3,0	2,9
Plusieurs modes de conclusion	1,9	1,4	4,9	4,5	6,3	6,7	2,9	2,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Chiffres provisoires pour 2002
Source : MASTS-DRT, DARES

La rubrique “plusieurs modes de conclusion” regroupe les situations où les entreprises mixent plusieurs modes de conclusion. C'est le cas, par exemple, lorsqu'un accord d'entreprise est décliné au niveau d'établissements et d'unités de travail, les modes de conclusion pouvant varier d'un établissement à l'autre.

Les accords signés par les organisations syndicales représentent en 2001 près de 13 % de l'ensemble des accords. Cette part reste stable en 2002 de même que la hiérarchie des organisations syndicales signataires.

En 2001, la CFDT est signataire dans près de 60 % de ces accords, la CGT dans 53,1 %, la CGT-FO dans 39,1 %, la CFE-CGC dans 35,5 % et la CFTC dans 25 %. Entre 2001 et 2002 on observe cependant une réduction du taux de signature pour chacune des cinq organisations syndicales. Elle est liée à la diminution de la proportion d'accords multi-signatures (signés par plusieurs syndicats) ; en 2001, 39 % des accords sont signés par une seule organisation contre 43 % en 2002. Cette situation s'explique par des effets de taille : en 2001, 25 % des accords d'intéressement étaient signés par des représentants syndicaux dans des entreprises de plus de 500 salariés contre 16 % en 2002. Or la probabilité que plusieurs organisations syndicales soient présentes dans une entreprise, et donc qu'elles co-signent l'accord d'intéressement, diminue avec l'effectif de celle-ci.

Taux de signature par organisation syndicale (en %)

Organisations syndicales signataires (plusieurs signataires possibles)	2001	2002*
CFDT	59,6	57,4
CGT	53,1	46,3
CGT-FO	39,1	38,1
CFE-CGC	35,5	31,1
CFTC	25,0	23,1
Autre	20,6	17,4

* Chiffres provisoires pour 2002
Source : MASTS-DRT, DARES

TYPE D'INTÉRESSEMENT

Pour ouvrir droit aux exonérations, les accords doivent instituer un intérressement collectif des salariés qui présente un caractère aléatoire et qui résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. L'intérressement, en raison de son caractère aléatoire et collectif, ne peut se substituer à un élément de salaire.

La formule de calcul proposée est le corollaire du caractère aléatoire de l'intérressement et de la garantie d'une véritable sécurité juridique pour les salariés. Cette formule fait appel à des éléments qui doivent être objectivement mesurables.

Cette formule peut être définie d'après les résultats dégagés par l'entreprise ou selon ses performances ou par une prise en compte simultanée des résultats et des performances de l'entreprise.

L'intérressement aux résultats se fonde sur des éléments financiers ou comptables mesurant la rentabilité économique ou financière de l'entreprise. L'intérressement 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 la sécurité par exemple.

Toutes entreprises confondues, l'intérressement aux résultats demeure la modalité à laquelle elles recourent le plus fréquemment. Ainsi 68,3 % des accords conclus ou renouvelés en 2001 - 69,5 % en 2002 - utilisent une formule de calcul assise sur les résultats. Ce type de formule est souvent plus simple à mettre en œuvre pour des petites ou très petites entreprises qui, généralement, ne disposent en interne que de peu de moyens techniques ou comptables, à la différence des grandes entreprises.

En effet, la mise en place d'un système d'intéressement aux performances requiert souvent l'utilisation de formules de calcul plus élaborées qui impliquent de définir des objectifs qualitatifs et quantitatifs pas toujours faciles à déterminer, en particulier quant au respect du principe du caractère aléatoire. Les formules mixtes enfin cumulent des critères qui reposent à la fois sur les résultats et les performances.

Répartition des accords d'intéressement signés en 2001 et en 2002*, selon le type d'intéressement et la taille de l'entreprise (en %)

	de 1 à 49 salariés		de 50 à 499 salariés		500 salariés et plus		Ensemble	
	2001	2002*	2001	2002*	2001	2002*	2001	2002*
Résultat	72,0	74,2	61,7	60,7	48,9	46,7	68,3	69,5
Performance	21,9	18,1	26,1	25,9	33,7	36,7	23,6	20,9
Résultat & Performance	6,1	7,6	12,2	13,5	17,4	16,7	8,2	9,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Chiffres provisoires pour 2002
Source : MASTS-DRT, DARES

Entre 2001 et 2002, les accords conclus dans les entreprises de moins de 50 salariés qui prévoient un intéressement aux résultats ou un intéressement calculé à la fois sur les résultats et les performances progressent (respectivement + 2,2 points et + 1,5 point) tandis que la part de ceux retenant un intéressement aux seules performances diminue (- 3,8 points). En revanche, dans les entreprises de plus de 500 salariés, qui sont déjà les plus nombreuses à recourir à des dispositifs d'intéressement aux performances, la part des accords qui utilisent ce mode de calcul progresse (+ 3 points).

NIVEAU DE CALCUL

L'entreprise constitue encore très largement la référence pour déterminer le niveau de calcul de l'intéressement. Près de 87 % des nouveaux accords ou renouvellements prévoient un calcul au niveau de l'entreprise avec, pour un certain nombre d'entre eux, des modalités d'application spécifiques au niveau des établissements ou des unités de travail.

La définition de l'établissement est celle retenue habituellement par la législation et la jurisprudence pour la mise en place des comités d'établissement. Une entité peut être considérée comme un établissement lorsqu'elle possède une implantation géographique distincte, un caractère de stabilité et qu'elle présente une autonomie administrative et économique suffisante se traduisant par l'existence d'une structure

de direction dotée de pouvoirs en matière de gestion du personnel et d'organisation du service. A défaut de pouvoir distinguer de tels critères, on retiendra ceux pris en compte pour la mise en place d'un comité d'établissement.

L'unité de travail, quant à elle, renvoie à différentes structures qui expriment l'activité exercée par l'entreprise pendant la durée de l'accord. Il peut s'agir d'un bureau, d'un service, d'un atelier, d'une unité de production, d'un magasin, d'un chantier, etc.

La référence à ces deux niveaux (établissement - unité de travail) traduit la souplesse de mise en œuvre des mécanismes d'intéressement.

Près de 4 % des accords prévoient des déclinaisons au niveau des unités de travail et 2,6 % au niveau des établissements, tandis que 2,6 % des accords retiennent un système mixte. Ce sont essentiellement les entreprises qui ont prévu un système d'intéressement aux performances ou combinant résultats et performances qui utilisent cette possibilité de décentraliser le niveau de calcul de l'intéressement. Plus de 10 % des accords d'intéressement aux performances prévoient un calcul au niveau des unités de travail et près de 15 % de ceux combinant résultats et performances déclinent le calcul de l'intéressement à plusieurs niveaux, par exemple entreprise et établissements ou entreprise et unités de travail.

Répartition des accords d'intéressement signés en 2001 selon le niveau de calcul (en %)

Calculé au niveau ...	Résultat	Performance	Résultat & Performance	Ensemble
de l'entreprise	91,4	78,1	72,5	86,7
de l'établissement	1,8	4,5	3,6	2,6
de l'unité de travail	1,3	10,6	6,5	3,9
système mixte	0,6	4,1	14,9	2,6
non renseigné	4,9	2,6	2,5	4,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MASTS-DRT, DARES

Par ailleurs, les accords retiennent dans la majorité des cas une périodicité annuelle du calcul de l'intéressement avec corrélativement attribution de l'intéressement sous la forme d'un versement unique. Cependant, lorsqu'elles ont des systèmes d'intéressement assis sur des indicateurs de performances ou des systèmes mixtes, les entreprises (en fait essentiellement les plus de 500 salariés) recourent plus souvent aux

possibilités de calcul décentralisé associé à une périodicité de calcul infra-annuelle et des versements plus nombreux. Habituellement lorsqu'il y a un calcul annuel on constate qu'il lui correspond le plus souvent un versement unique sauf dans le cas où l'accord prévoit le versement d'un acompte.

Répartition des accords d'intéressement signés en 2001, selon la périodicité des versements (en %)

Périodicité	Résultat	Performance	Résultat & Performance	Ensemble
annuelle	86,3	79,6	79,9	84,2
infra-annuelle	2,0	12,6	9,4	5,1
non renseigné	11,6	7,7	10,7	10,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MASTS-DRT, DARES

SALARIÉS CONCERNÉS

L'intéressement ayant un caractère collectif, il a vocation à couvrir l'ensemble des salariés, sauf éventuelles conditions d'ancienneté. Son champ d'application peut couvrir toutefois l'ensemble de l'entreprise ou se limiter à certains établissements.

• *Condition d'ancienneté*

Pour bénéficier de l'intéressement une durée minimum d'ancienneté peut être requise. Depuis la loi du 19 février 2001 elle ne peut excéder 3 mois et doit être calculée en tenant compte de tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Les entreprises, dans la grande majorité des cas, retiennent cette condition d'ancienneté de trois mois. Peu d'accords (4,1 % en 2001) en effet n'exigent aucune condition d'ancienneté. Toutefois, pour 2002, on constate la persistance significative (8 %) d'accords retenant une condition d'ancienneté supérieure à 3 mois. C'est généralement le cas d'entreprises qui renouvellent leur accord à l'identique en omettant de le réactualiser.

Répartition des accords d'intéressement signés selon l'ancienneté requise (en %)

Ancienneté requise	2001	2002*
Aucune condition	4,1	4,8
Un à trois mois	75,1	87,1
Quatre à six mois	20,8	8,1
Total	100,0	100,0

* Chiffres provisoires pour 2002
Source : MASTS-DRT, DARES

RÉPARTITION DE LA PRIME

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.

Les entreprises optent prioritairement pour une répartition en proportion du salaire, 37,1 % des accords retiennent en effet ces modalités de répartition. Les entreprises peuvent également panacher les options : une répartition mixte, proportionnelle au salaire et au temps de présence, concerne ainsi près de 25 % des accords.

La répartition au prorata du salaire est toutefois plus fréquente dans les entreprises de moins de cinquante salariés (40,7 %) que dans les plus grandes qui lui préfèrent des modes de répartition plus complexes, combinant plusieurs critères : 43,3 % des accords signés par des entreprises de 500 salariés et plus prévoient des systèmes de répartition mixtes. Toutefois, en 2001, on constate un infléchissement au profit de la répartition proportionnelle au salaire ou proportionnelle au temps de présence par rapport à l'année précédente (en 2000, 56 % des grandes entreprises avaient retenu un système de répartition mixte). Ce phénomène s'explique notamment par l'entrée dans ce dispositif de nombreuses petites entreprises qui privilégièrent largement ce mode de répartition.

Répartition des accords d'intéressement signés en 2001 selon le mode de calcul de la prime (en %)

Répartition...	de 1 à 49 salariés	de 50 à 499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
proportionnelle au salaire	40,7	29,9	22,3	37,1
proportionnelle à la présence	17,7	23,1	20,5	19,1
uniforme	3,8	3,8	5,8	3,9
autre répartition	5,3	5,2	8,0	5,4
mixte : salaire & présence	23,8	27,7	27,2	24,9
mixte : autres répartitions	8,8	10,3	16,1	9,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MASTS-DRT, DARES

LES PLACEMENTS (AFFECTATION DE L'ÉPARGNE)

L'intéressement ayant vocation à être perçu immédiatement par le salarié, les sommes dues au titre d'un exercice sont versées au plus tard le dernier jour du septième mois suivant l'exercice de référence.

Les salariés peuvent alors choisir de percevoir leur intéressement ou de le placer sur des véhicules d'épargne tel le plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou le compte épargne-temps (CET). La majorité des accords prévoit explicitement la possibilité de versement dans un PEE, y compris dans les petites entreprises : plus de la moitié des accords conclus dans les entreprises de moins de cinquante salariés mentionnent cette possibilité, près de deux accords sur trois, dans les entreprises employant plus de cinq cents salariés. La connaissance et la pratique de plus longue date de l'intéressement mais également de l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale dans les grandes entreprises expliquent sans doute ce recours plus fréquent à ces différents produits. La possibilité de verser l'intéressement sur un CET apparaît statistiquement peu significative.

Dans les petites entreprises, les nouvelles possibilités ainsi que les incitations prévues par la loi du 19 février 2001 ont manifestement contribué à la diffusion de ces dispositifs. Ainsi la loi fait obligation de poser la question de l'établissement d'un PEE lors de la négociation d'un accord d'intéressement ou de participation.

Par ailleurs, lorsqu'un accord d'intéressement est mis en place dans une entreprise qui compte moins de cent salariés avant le 20 février 2003, et que l'intéressement est affecté dans un PEE, l'entreprise a la possibilité de constituer une provision pour investissement égale à 50 % du montant de l'abondement accordé au salarié.

Affectation de l'intéressement sur un PEE dans les accords signés en 2001 (en %)

Affectation à un plan d'épargne (PEE, PEI, PPESV...)	de 1 à 49 salariés	de 50 à 499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
possible	51,5	54,4	65,0	53,0
impossible	45,2	40,9	29,9	43,4
Non déclaré	3,2	4,6	5,1	3,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MASTS-DRT, DARES

SUIVI DE L'ACCORD

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.

Les parties à un accord doivent prévoir explicitement un suivi de l'application du dispositif d'intéressement qu'elles mettent en place. Dans près d'un cas sur deux (47,4 %), les entreprises choisissent de déléguer le suivi à une commission *ad hoc*. Viennent ensuite les accords faisant l'objet d'un suivi par le comité d'entreprise auxquels il convient logiquement d'y rattacher les accords suivis par une commission spécialisée créée au sein du comité d'entreprise (22,1 %). Au-delà de ces deux formules, il existe une assez grande diversité dans les modes de suivi (30,5 % des accords), par exemple, les délégués du personnel, délégués syndicaux...

Les modalités de suivi retenues sont en concordance étroite avec le mode de conclusion de l'accord. S'agissant des accords d'intéressement mis en place à l'issue d'une ratification aux deux tiers du personnel, la composition et les modalités de désignation des membres de la commission *ad hoc* constituée en vue d'en assurer le suivi sont variables d'une entreprise à l'autre.

Répartition des accords d'intéressement signés en 2001 selon le suivi de l'accord et son mode de conclusion (en %)

Suivi de l'accord par ...	Accord conclu par...					
	le comité d'entreprise	ratification aux 2 tiers	les syndicats	un autre mode	plusieurs modes	Ensemble
- le comité d'entreprise	62,2	1,4	35,3	7,2	25,1	16,4
- une commission spécialisée créée par le CE	16,1	1,4	13,9	3,6	8,5	5,7
- une commission ad hoc	12,3	63,4	18,2	36,9	22,6	47,4
- les délégués du personnel	2,1	15,0	8,2	16,5	10,2	11,9
- les délégués syndicaux	0,2	0,1	9,9	0,4	2,1	1,4
- autre	4,5	16,6	6,8	32,1	13,2	13,8
- plusieurs modes de suivi	2,5	2,2	7,6	3,2	18,3	3,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MASTS-DRT, DARES

CONTRÔLE DE L'ADMINISTRATION

L'administration exerce un contrôle de légalité de ces accords. 45 % d'entre eux font l'objet d'observations, soit près de 47 % des accords conclus dans les petites entreprises de moins de 50 salariés contre 37,5 % dans les plus de 500 salariés. Ce plus grand nombre d'avenants dans les petites entreprises s'explique notamment par le fait qu'il s'agit plus souvent que pour les grandes structures d'un premier accord et qu'elles ne disposent pas toujours des mêmes possibilités d'information.

L'augmentation par rapport à l'année précédente (de 24 à 48 %) du nombre d'accords ayant fait l'objet d'observations est à mettre en rapport avec l'application de la loi du 19 février 2001 qui a réaffirmé le rôle des directions départementales du travail. Celles-ci exercent cette mission dans le cadre d'une collaboration renforcée avec les URSSAF dans le but notamment de prévenir et de limiter le contentieux potentiel par un examen des accords lors de leur dépôt et permettre de la sorte d'éviter leur remise en cause *a posteriori*.

Les observations ne sont pas toutes de même nature et ne conduisent pas toutes à une demande de mise en conformité par l'administration : par exemple l'administration peut se contenter de rappeler à l'entreprise la nécessité d'une information complète des salariés.

Proportion des accords d'intéressement signés en 2001 ayant fait l'objet d'observations de la part de l'administration, selon la taille de l'entreprise

Effectif	%
de 1 à 49 salariés	46,6
de 50 à 499 salariés	42,6
500 salariés et plus	37,5
Ensemble des entreprises	45,1

Source : MASTS-DRT, DARES

Sur les 10 % d'accords conclus en 2001 qui ont fait l'objet d'un avenant la même année près de 68 % ont donné lieu à observations de la part de l'administration. On peut raisonnablement considérer que nombre de ces avenants sont consécutifs à une demande de mise en conformité de l'administration.

Les accords ayant fait l'objet d'un avenant en 2001

Avenant en 2001	Nombre d'accords	%	Observations de l'administration (%)
Oui	813	9,9	67,9
Non	7 406	90,1	42,6
Total	8 219	100,0	45,1

Source : MASTS-DRT, DARES

ANNEXES SECTORIELLE ET RÉGIONALE

Répartition des accords d'intéressement signés en 2001, des entreprises et des salariés selon le secteur d'activité

Secteur d'activité	Nombre d'accords	%	Nombre d'entreprises	%	Nombre de salariés	%
Agriculture, sylviculture, pêche	169	2,1	182	2,1	3 600	0,3
Industries agricoles et alimentaires	217	2,6	232	2,7	52 400	4,4
Industrie des biens de consommation	314	3,8	331	3,9	61 000	5,2
Industrie automobile	56	0,7	58	0,7	65 500	5,5
Industries des biens d'équipement	544	6,6	544	6,4	96 000	8,1
Industries des biens intermédiaires	1 037	12,6	1 071	12,5	205 300	17,3
Energie	38	0,5	42	0,5	10 900	0,9
Total Industrie	2 206	26,8	2 278	26,7	491 000	41,5
Construction	805	9,8	808	9,5	36 100	3,1
Commerce	1 672	20,3	1 729	20,2	205 400	17,3
Transports	331	4,0	352	4,1	112 800	9,5
Activités financières	309	3,8	351	4,1	118 000	10,0
Activités immobilières	196	2,4	200	2,3	11 700	1,0
Services aux entreprises	1 655	20,1	1 752	20,5	125 400	10,6
Services aux particuliers	520	6,3	524	6,1	45 700	3,9
Education, santé, action sociale	238	2,9	243	2,8	25 200	2,1
Activités associatives	62	0,8	63	0,7	3 600	0,3
Total Tertiaire	4 983	60,6	5 214	61,0	647 800	54,7
Non renseigné	56	0,7	60	0,7	5 700	0,5
Total	8 219	100,0	8 542	100,0	1 184 200	100,0

Source : MASTS-DRT, DARES

Répartition géographique des accords d'intéressement signés en 2001

Régions	Nbre d'accords	%	Nbre d'entreprises	%
Ile-de-France	1 771	21,5	1 879	22,0
Champagne-Ardenne	185	2,3	187	2,2
Picardie	155	1,9	156	1,8
Haute-Normandie	157	1,9	157	1,8
Centre	175	2,1	179	2,1
Basse-Normandie	86	1,0	86	1,0
Bourgogne	140	1,7	145	1,7
Nord – Pas-de-Calais	450	5,5	501	5,9
Lorraine	162	2,0	171	2,0
Alsace	274	3,3	286	3,3
Franche-Comté	228	2,8	231	2,7
Pays-de-Loire	699	8,5	726	8,5
Bretagne	479	5,8	495	5,8
Poitou-Charentes	256	3,1	260	3,0
Aquitaine	412	5,0	422	4,9
Midi-Pyrénées	371	4,5	372	4,4
Limousin	86	1,0	86	1,0
Rhône-Alpes	1 155	14,1	1 203	14,1
Auvergne	65	0,8	67	0,8
Languedoc-Roussillon	312	3,8	312	3,7
Provence – Alpes-Côte-d'Azur - Corse	449	5,4	465	5,4
Départements d'outre-mer	86	1,0	86	1,0
Non renseigné	66	0,8	70	0,8
Total	8 219	100,0	8 542	100,0

Source : MASTS-DRT, DARES

Le tableau ci-dessus, comparé aux années précédentes, ne comporte plus de colonne relative au nombre de salariés. En effet, ceux-ci étaient répertoriés en fonction du lieu de dépôt de l'accord. Ainsi des salariés couverts par un accord signé et déposé en Ile de France, lieu du siège social de leur entreprise, mais travaillant dans des établissements répartis sur l'ensemble du territoire national, se voyaient comptabilisés au titre de la seule région parisienne. Afin d'éviter de donner des indications trop aléatoires sur la répartition géographique des salariés, cette colonne a donc été supprimée.

TROISIÈME PARTIE

LES PLANS D'EPARGNE

D'ENTREPRISE

ANALYSE DES FICHES STATISTIQUES RELATIVES AUX PEE

Une exploitation des fiches statistiques relatives aux plans d'épargne d'entreprise (PEE), renseignées par les DDTEFP lors du dépôt des règlements des PEE et parvenues à la DARES au cours du premier trimestre 2003, a été réalisée. Elle a pour objet de décrire brièvement ces données et de dégager quelques tendances très générales.

Les tableaux sont présentés en trois parties : caractéristiques de l'échantillon, types de conclusion et modalités de mise en place, et fonctionnement du PEE.

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

Entre le quatrième trimestre 2002 et le premier trimestre 2003, 4 620 fiches de codification des PEE ont été collectées par la DRT et transmises à la DARES. Après saisie et élimination des doublons, un total de 4 585 fiches ont finalement fait l'objet d'une exploitation.

Les quatre tableaux qui figurent dans cette partie ont pour objectif de cerner le profil des entreprises de cet échantillon, qui n'est pas exhaustif ni nécessairement représentatif de l'ensemble des entreprises signataires de PEE. Ils permettent néanmoins de dégager des tendances lourdes concernant les tailles des entreprises et les secteurs d'activité.

Les textes analysés ont essentiellement été déposés au cours de l'année 2002 et concernent principalement les très petites entreprises (TPE) : environ trois PEE sur quatre sont conclus dans des entreprises de moins de dix salariés. Les secteurs du commerce, de la construction et de l'agriculture représentent à eux trois près de 40 % des PEE déposés.

Année de signature des plans (en %)

2001	9,3
2002	90,7
Ensemble	100

Source : DRT-DARES, calculs DARES

Structure par taille des entreprises (en %)

0 à 4 salariés*	58,8
5 à 9 salariés	14,1
10 à 49 salariés	13,9
50 salariés et plus	7,1
Non déclaré	6,0
Ensemble	100

* Plus de 10 % des PEE de notre échantillon ont été conclus dans des entreprises sans salarié. L'absence d'établissement d'une déclaration annuelle des données sociales (DADS) par les entreprises concernées ou la prise en compte parfois tardive de cette information dans le répertoire SIRENE peut expliquer ce phénomène.

Source : DRT-DARES, INSEE Répertoire SIRENE 2002 et 2003, calculs DARES

Structure par activité des entreprises (en %)

Secteurs d'activité	
Agriculture, sylviculture, pêche	13,0
Industries agricoles et alimentaires	2,9
Industrie des biens de consommation	2,0
Industrie automobile	0,2
Industries des biens d'équipement	3,1
Industries des biens intermédiaires	4,3
Energie	0,1
Construction	15,0
Commerce	19,4
Transports	2,4
Activités financières	2,6
Activités immobilières	2,2
Services aux entreprises	11,8
Services aux particuliers	7,4
Education, santé, action sociale	5,6
Activités associatives	0,6
Non déclaré	7,8
Ensemble	100,0

Source : DRT-DARES, INSEE Répertoire SIRENE 2002 et 2003, calculs DARES

Type de plan adopté (en %)

Plan d'épargne de groupe	1,4
Plan d'épargne d'entreprise	98,6
Ensemble	100

Source : DRT-DARES, calculs DARES

TYPES DE CONCLUSIONS ET MODALITÉS DE MISE EN PLACE DES PEE

La décision unilatérale de l'employeur apparaît le mode quasi exclusif de mise en place des PEE, phénomène directement lié à la présence massive des petites entreprises dans l'échantillon. Il s'agit pour la plupart d'entre elles de la mise en œuvre d'un premier PEE, plutôt que d'un renouvellement. Le choix très majoritaire de PEE à durée indéterminée laisse espérer une volonté de pérennisation du dispositif.

Modalités* de mise en place du plan (en %)

Décision unilatérale de l'employeur	92,8
Accords	6,3
dont accord signé avec un ou des syndicats	1,7
ratifié par le comité d'entreprise	2,0
ratifié par les deux tiers du personnel	2,9
adhésion à un accord de branche	0,1
Non déclaré	0,9

* Plusieurs réponses possibles à cette question, la somme des modalités est donc supérieure à 100.
Source : DRT-DARES, calculs DARES

Répartition des PEE entre premier accord ou renouvellement (en %)

Premier accord ou règlement	88,8
Renouvellement ou avenant	7,4
Non déclaré	3,8
Ensemble	100

Source : DRT-DARES, calculs DARES

Nombre de PEE selon la durée du plan (en %)

Durée indéterminée ou facile reconduction	82,2
Durée déterminée	17,8
Ensemble	100

Source : DRT-DARES, calculs DARES

Nombre d'exercices (en cas de durée déterminée) (en %)

Durée non précisée	2,9
1	89,8
2	0,7
3	5,0
5	1,5
Ensemble	100

Source : DRT-DARES, calculs DARES

LE FONCTIONNEMENT DU PEE

Dans plus de neuf cas sur dix, sont prévus les versements volontaires des salariés et l'abondement de l'entreprise (ce dernier est proportionnel dans 70 % des cas au montant des versements des bénéficiaires). La majorité des entreprises a mis en place un PEE sans disposer au préalable des mécanismes traditionnels que sont l'intéressement et la participation pour l'alimenter. Ce phénomène s'explique par la forte présence des TPE dans l'échantillon, elle-même liée au fait que l'accès aux PEE, ainsi qu'aux avantages fiscaux qui en découlent, leur a été facilité et simplifié par la loi de février 2001.

Les autres données de l'étude sont sans surprise, que ce soit le mode de gestion (quasi exclusivement en FCPE), les conditions d'ancienneté (trois mois) et la durée de blocage (cinq ans).

Les modes d'alimentation du PEE* (en %)

Participation	15,9
Intéressement	34,2
Versements volontaires	94,2
Abondement de l'entreprise	91,7
Non déclaré	2,9

* Plusieurs réponses possibles à cette question, la somme des modalités est donc supérieure à 100.
Source : DRT-DARES, calculs DARES

Modalités d'abondement* (en %)

Origine des versements (intéressement, versement volontaire)	12,6
Types de fonds choisis	7,2
Montants versés	69,9
Autres critères	2,8
Non déclaré	12,8

* Plusieurs réponses possibles à cette question, la somme des modalités est donc supérieure à 100.
Source : DRT-DARES, calculs DARES

Modes de gestion des PEE* (en %)

FCPE	94,2
SICAV	1,4
Autres	0,2
Non déclaré	4,6

* Plusieurs réponses possibles à cette question, la somme des modalités est donc supérieure à 100.
Source : DRT-DARES, calculs DARES

Le PEE comprend-il des actions de l'entreprise ? (en %)

Oui	1,2
Non	81,0
Non déclaré	17,8
Ensemble	100

Source : DRT-DARES, calculs DARES

Durée de blocage des versements (en %)

5 ans	99,1
Plus de 5 ans	0,9
Ensemble	100

Source : DRT-DARES, calculs DARES

Condition d'ancienneté dans d'entreprise pour bénéficier du PEE (en %)

Moins de 3 mois	2,1
3 mois	94,3
Non déclaré	3,6
Ensemble	100

Source : DRT-DARES, calculs DARES

LES DOSSIERS

ETUDE DE LA COB SUR LES FCPE ET LES SICAVAS

LES AGRÉMENTS ACCORDÉS PAR LA COMMISSION DES OPÉRATIONS DE BOURSE EN 2002

Au cours de l'année 2002, la COB a agréé 311 nouveaux FCPE et 1 SICAV d'actionnariat salarié (SICAVAS), contre 303 créations en 2001. Le nombre des agréments de transformation (mise à jour des produits existants) est passé de 261 en 2001 à 948 en 2002. Cette très forte augmentation s'explique par la nécessité de modifier les documents d'information (notices et règlements) des fonds existants en application de la réforme initiée par la loi du 19 février 2001.

Le rythme d'agrément nouveau est resté élevé en raison de l'arrivée de nouveaux acteurs sur le marché de l'épargne salariale et de la création de nouvelles gammes de produits éligibles aux nouveaux plans d'épargne salariale (PEI et PPESV notamment).

L'ÉVOLUTION DES ENCOURS

Au 31 décembre 2002, la Commission des opérations de bourse recensait 3 600 FCPE en activité contre 3 499 au 31 décembre 2001. Pour la deuxième année consécutive, le nombre de produits est en augmentation.

Sur ces 3 600 FCPE, 3 078 sont des fonds réservés aux salariés ou anciens salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, et 520 sont des fonds multi-entreprises.

Pour la deuxième année consécutive, l'encours global des FCPE a diminué, passant de 53,19 milliards d'euros au 31 décembre 2001 à 47,43 milliards d'euros au 31 décembre 2002. Ce mouvement s'explique par une diminution des valorisations boursières, mais aussi par des versements moins importants de la réserve spéciale de participation.

LA RÉPARTITION DES EN COURS

Au 31 décembre 2002, l'encours global des FCPE se répartissait ainsi :

- 22 milliards d'euros (46,4 %) en titres de l'entreprise, dont :
 - 17,5 milliards d'euros en actions cotées ;
 - 2,6 milliards d'euros en actions non cotées ;
 - 1,9 milliard d'euros en obligations.
- 12,5 milliards d'euros (26,4 %) en parts ou actions d'OPCVM ;
- 7,5 milliards d'euros (15,8 %) en actions et instruments financiers assimilés ;
- 5,4 milliards d'euros (11,4 %) en produits de taux et liquidités.

Le pourcentage à la baisse de l'encours global en titres d'une seule entreprise (fonds d'actionnariat) résulte probablement moins d'un comportement actif de diversification des placements de la part des salariés que de l'impact mécanique de l'évolution des marchés actions (60 % de ces placements le sont via des fonds d'actionnariat des entreprises du CAC 40).

VERSEMENTS ET RACHATS DANS LES FCPE

S'il est encore difficile de percevoir tous les effets de la loi du 19 février 2001, on peut toutefois remarquer une progression notable des souscriptions nettes à des parts de FCPE qui sont passés de 141 millions d'euros à 906 millions d'euros. S'agissant de la structure des versements, celle-ci est restée stable ces cinq dernières années.

Évolution du nombre de FCPE et de l'encours

	1998	1999	2000	2001	2002
Nombre de FCPE	3 610	3 462	3 406	3 499	3 600
Évolution en %	3,8	- 4,1	- 1,62	2,73	2,81
Encours en millions d'euros	35 341	50 545	54 768	53 189	47 434
Évolution en %	25	43	8,35	- 2,88	- 10,82

Évolution des actifs nets

	1998		1999		2000		2001		2002	
	millions d'€	%	millions d'€	%	millions d'€	%	millions d'€	%	millions d'€	%
Actions de l'entreprise	13 426,8	38	22 500	44,5	26 753	48,8	24 828	46,7	20 070	42,3
Obligations de l'entreprise	2 092,8	5,9	1 671	3,3	1 841	3,4	1 806	3,4	1 940	4,1
SICAV + FCP	7 289,3	22,1	9 401	18,6	10 941	20,0	9 960	18,7	12 532	26,4
Fonds communs de créance	67,5	0,2	49	0,1	56	0,1	88	0,2	37	0,1
Actions françaises et assimilées	4 870,1	13,8	7 578	15	6 558	12,0	6 873	12,9	4 364	9,2
Obligations françaises et assimilées	4 146,3	11,7	4 383	8,7	3 905	7,1	3 959	7,4	4 888	10,3
Valeurs étrangères	1 600,6	4,5	3 776	7,5	4 232	7,7	4 804	9,0	3 124	6,6
Titres de créances négociables (francs et devises)	887,6	2,5	1 167	2,3	1 063	1,9	1 232	2,3	1 133	2,4
Liquidités et autres emplois	1 073,4	1	440	0,9	414	0,8	444	0,8	326	0,7
Emprunts en espèces et autres dettes	-113,7	-0,3	-420	-0,8	-995	-1,8	-805	-1,5	-980	-2,1
Actif net en millions d'euros	35 340,6	100	50 545	100	54 768	100	53 189	100	47 434	100

Evolution des versements et des rachats dans les FCPÉ

Versements et rachats	1998		1999		2000		2001		2002	
	millions d'€	%								
Réserve spéciale de participation	2 087	37,1	2 693	35,4	3 040	36,2	3 648	45,6	3 532	44,5
Versements des salariés et intérêsement	2 854	50,7	4 205	55,3	4 580	54,6	3 397	42,5	3 454	43,6
Versements complémentaires	684	12,2	707	9,3	775	9,2	956	11,9	944	11,9
Total des versements bruts	5 625	100,0	7 605	100,0	8 395	100,0	8 001	100,0	7 930	100,0
Total des rachats	4 576	81,4	6 671	87,7	8 254	98,3	7 764	97,0	7 024	88,6
Souscriptions nettes	1 049		934		141		237		906	

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

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. Les cas énumérés par l'article R. 442-17 du code du travail sont les suivants :

- a) mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- b) naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- c) divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- d) invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e) décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;
- f) cessation du contrat de travail ;

- g) affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, 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 R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- h) affectation des sommes épargnées à l'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, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- 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.

CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ EXERCICE 2002

La répartition des cas de déblocage exercés en 2002 s'effectue comme suit, selon les données communiquées à l'Association française de la gestion financière (AFG) par les sociétés de gestion qui représentent plus de 97 % de l'encours de l'épargne salariale gérée en FCPE.

Comme les années précédentes, 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 l'acquisition ou l'agrandissement de la résidence principale représentent respectivement 61 % et 20 % du total, pourcentages qui restent très stables. 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 6 % du total et les déblocages pour motifs de catastrophe naturelle 6 % également.

Motifs de déblocage

	En nombre	% (en nombre)	En milliers d'€
Mariage de l'intéressé + PACS	53 328	<i>5,59</i>	212 061
Troisième enfant	19 892	<i>2,09</i>	85 317
Divorce avec garde d'un enfant	6 454	<i>0,68</i>	22 472
Décès du bénéficiaire ou de son conjoint	17 129	<i>1,80</i>	104 096
Invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint	11 922	<i>1,25</i>	37 158
Invalidité enfant	32	<i>0,00</i>	47
Cessation du contrat de travail	582 205	<i>61,03</i>	1 339 097
Départ à la retraite	5 176	<i>0,54</i>	6 638
Création ou reprise d'une entreprise	5 429	<i>0,57</i>	27 971
Résidence principale	186 183	<i>19,52</i>	1 141 914
Surendettement du salarié	8 381	<i>0,88</i>	19 619
Catastrophe naturelle	57 852	<i>6,06</i>	53 902
Total	953 983	<i>100,00</i>	3 050 292

LA PARTICIPATION, L'INTÉRESSEMENT ET LES PLANS D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES SOUMISES AU CONTRÔLE DE LA CICS EN 2002

Ce dossier a été réalisé par la Commission interministérielle de coordination des salaires (CICS). Il porte sur les résultats financiers réalisés sur l'exercice 2002. La CICS est chargée de suivre l'évolution des salaires et des accords d'épargne salariale dans les entreprises publiques. L'intérêt de ce dossier conduit à l'insérer dans le présent rapport.

L'enquête annuelle sur l'intéressement, la participation et l'épargne salariale dans les entreprises publiques, traditionnellement réalisée par la CICS sur les entreprises soumises à son contrôle, a été élargie cette année à l'ensemble des entreprises publiques de plus de 100 salariés relevant à la fois du Contrôle d'Etat et de la Direction du Trésor. L'enquête porte donc désormais sur 167 entreprises employant 1 300 000 salariés. Quatre-vingt-dix-huit d'entre elles, qui totalisent 1 275 236 salariés, c'est-à-dire 97 % de l'échantillon considéré, ont répondu à l'enquête.

Bien qu'il ne soit pas possible d'établir de comparaison avec les années précédentes en raison du changement de périmètre, on constate que les dispositifs de l'intéressement et de l'épargne salariale sont des outils volontiers utilisés par les entreprises publiques. En revanche, la mise en œuvre de la participation reste limitée, la majorité des entreprises publiques étant écartée du champ de ce dispositif.

Principaux résultats 2002

	Intéressement	Participation	Plan d'épargne entreprise
Produit global / épargne annuelle	306 millions d'€	165 millions d'€	700 millions d'€
% de la masse salariale des entreprises concernées	1,95	3,09	3,14
Somme moyenne par salarié bénéficiaire	626 €	879 €	1 555 €
Entreprises concernées	54	19	51
taux de couverture	55 %	19 %	52 %
Effectif concerné	776 572	193 260	667 877
taux de couverture	61 %	15 %	52 %

L'INTERESSEMENT

Le taux de couverture

En 2002, 54 entreprises ont mis en œuvre un accord d'intéressement. Près de 800 000 salariés du secteur public bénéficient ainsi de ce dispositif, soit un taux de couverture de 61 %.

L'extension de l'intéressement dans le secteur public se poursuit puisque trois nouveaux accords, dont deux dans des entreprises à fort effectif, ont été signés : La Poste, la RATP et le BRGM, qui emploient respectivement 280 000, 44 500 et 860 agents. Aucune entreprise n'est sortie du dispositif, tous les accords parvenus à échéance ayant été renouvelés. L'accord signé en 2002 par l'UCANSS pour les 161 000 agents du régime général de la sécurité sociale produira ses premiers effets en 2003. Quarante-quatre entreprises n'ont pas signé d'accord d'intéressement.

Sur les 54 accords en cours, 3 prévoient une répartition hiérarchisée en fonction du salaire, 20 une répartition uniforme et 31 une répartition mixte utilisant conjointement ces deux critères.

Les résultats financiers.

Sur les 54 entreprises couvertes, 48 employant près de 500 000 salariés ont distribué de l'intéressement en 2002 pour un montant de 305,9 millions d'euros. Le taux de déclenchement des accords s'élève ainsi à 85 %, mais près de 40 % des salariés n'ont touché aucune prime, dont La Poste et le BRGM qui venaient de signer un accord.

La prime moyenne par salarié bénéficiaire s'élève à 626 €. Elle correspond à 1,95 % de la masse salariale. Dans la majorité des entreprises publiques, l'intéressement est plafonné à 2 ou à 4 % de la masse salariale⁽¹⁾ : c'est le cas pour 97 % des salariés couverts. Les entreprises publiques du secteur concurrentiel (8 au total) appliquent le droit commun et peuvent être autorisées à distribuer jusqu'à 20 % de la masse salariale⁽²⁾.

Dans l'ensemble de l'économie, 4,5 % des entreprises disposent d'un accord d'intéressement mais 28 % des salariés sont couverts (chiffres 2000). Plus de sept entreprises sur dix dotées d'un accord ont pu distribuer environ 3,5 milliards d'euros à plus de 3,5 millions de salariés (85 % des salariés couverts), avec une prime moyenne de 990 €.

Ainsi, l'intéressement continue à se diffuser dans le secteur public, où la proportion des salariés couverts est de deux fois supérieure à celle de l'ensemble de l'économie (61 % contre 28 %). En revanche, les résultats financiers y sont inférieurs et peut-être plus aléatoires, puisque 85 % des salariés couverts dans l'ensemble de l'économie ont perçu une prime et seulement 63 % dans le secteur public et que cette prime y était supérieure de 58 %.

LA PARTICIPATION

Le taux de couverture

En 2002, 19 entreprises ont un accord de participation ; 193 260 salariés sont ainsi couverts, soit 15,2 % du secteur public. Les salariés de France Telecom, au nombre de 150 000, en constituent 80 % à eux seuls. Cette faiblesse de la participation dans le secteur public s'explique par le fait que la majorité des entreprises sont écartées du champ d'application⁽³⁾, la notion de bénéfice net ne pouvant avoir le même sens que dans une entreprise concurrentielle.

La quasi-totalité des salariés couverts par la participation dispose également d'un accord d'intéressement (98 %).

(1) Circulaire du Premier ministre du 7 décembre 1989 relative à la mise en œuvre de l'intéressement dans les entreprises publiques à statut.

(2) Circulaire du Premier ministre du 7 décembre 1989 relative à la mise en œuvre de l'intéressement dans les entreprises publiques du secteur concurrentiel.

(3) Décret 87-948 du 26 novembre 1987, modifié en dernier lieu par le décret 2001-1177 du 12 décembre 2001, déterminant les entreprises publiques et sociétés nationales soumises aux dispositions concernant la participation.

Les résultats financiers

Douze entreprises ont versé de la participation en 2002 : la réserve spéciale de participation totale s'établit à 165 millions d'euros. Répartie entre 187 229 bénéficiaires (97 % de l'effectif couvert par un accord), elle représente une prime moyenne de 879 € par personne, soit 3,09 % de la masse salariale.

Dans l'ensemble de l'économie, 3 % des entreprises appliquent un accord de participation et près de 40 % des salariés sont couverts (chiffres 2000). Parmi les entreprises dotées d'un accord, 60 % ont pu attribuer une prime. Elles ont dégagé une RSP totale de 4,1 milliards d'euros, soit 4,1 % de la masse salariale. La prime moyenne par bénéficiaire est de 976 €.

Avec les privatisations, la participation s'est significativement restreinte dans le secteur public (15,2 % des effectifs couverts contre 40 % dans l'ensemble de l'économie). Cependant, dans les entreprises concernées, les résultats financiers diffèrent peu : la prime moyenne versée dans le secteur public n'est inférieure que de 9 % à celle versée dans l'ensemble de l'économie, et les taux de déclenchement des accords sont proches (63 % dans le public, 60 % dans l'ensemble de l'économie).

L'ÉPARGNE SALARIALE

Les plans d'épargne d'entreprise peuvent recevoir des fonds provenant de l'intéressement, de la participation et des versements volontaires. L'entreprise peut encourager l'épargne en abondant les sommes versées volontairement. Les fonds issus de la participation, obligatoirement bloqués pendant 5 ans, ne peuvent être abondés.

Les principaux résultats des PEE en 2001

	Millions d'euros	En %
Total des sommes versées	700,1	100
dont intérressement	120,3	17,2
dont participation	113,4	16,2
dont versements volontaires	338,0	48,3
dont abondement de l'entreprise	128,5	18,4

Le taux de couverture

Plus de la moitié des entreprises publiques dispose d'un PEE. Elles comptent 667 877 salariés (52,0 %), qui y ont ainsi accès. Le champ de l'intéressement et de la participation ne recouvre pas exactement celui des PEE : 10 entreprises⁽⁴⁾ employant 218 113 salariés sont dotées d'un PEE sans accord d'intéressement ou de participation. Ainsi, la SNCF et la RATP s'étaient dotées en 1988 d'un PEE afin de promouvoir une épargne individuelle en vue de la retraite, mais n'avaient ni intéressement ni participation. A l'inverse, 12 entreprises⁽⁵⁾ employant 289 280 salariés appliquent l'intéressement mais ne disposent pas d'un PEE.

Plus de 450 000 salariés ont choisi d'adhérer au PEE mis en place dans leur entreprise, soit 67,4 % du personnel (y compris les retraités). Sur les 51 PEE existants, 34 résultent d'un accord et 17 ont été créés à l'initiative de l'employeur. Onze PEE (soit 20 %) ne prévoient pas d'abondement.

En application de la loi du 19 février 2001, qui ouvre le champ de l'épargne salariale en créant deux nouvelles catégories de plans d'épargne⁽⁶⁾, le Port autonome de Paris et deux sociétés d'autoroutes (ESCOTA et ASF) ont créé des PPESV, tandis que la SNET, Charbonnages, le CETIOM et ESCOTA ont créé des PEI.

Les sommes déposées

En 2001, 700 millions d'euros ont été déposés sur ces PEE : ils proviennent à peu près pour moitié des versements volontaires, et pour moins de 20 % de l'intéressement, de la participation ou de l'abondement. Les PEE ont collecté 40 % du produit de l'intéressement et 76 % du produit de la participation. L'abondement moyen se situe à 28 % des sommes déposées délibérément par les salariés (intéressement et versements volontaires).

La somme moyenne par épargnant versée en 2001 est de 1 555 €.

La valeur totale des sommes déposées sur les PEE au 31 décembre 2001 atteignait 7 milliards d'euros, ce qui représente une moyenne de dix années d'épargne. Le placement moyen par épargnant était de 158 578 €.

(4) EPAMARNE, France 3, ANFA, CEA, CDF, ONERA, CTIF, ports autonomes du Havre et de Bordeaux, SNCF.

(5) SONACOTRA, SIDR, Cité des sciences, RMN, SNET, CFCE, La Poste, Europe airpost, Tat express, CSTB, BRGM, ANCV.

(6) PPESV : plan partenarial d'épargne d'entreprise volontaire, sur lequel les sommes sont investies pour une durée minimum de dix ans. PEI : plan d'épargne inter-entreprises, pour les groupements d'entreprises.

Les salariés du public ont plus largement accès aux PEE que ceux de l'ensemble de l'économie : 52 % des entreprises couvrant 52 % des salariés en sont dotées dans le public contre 3 % des entreprises couvrant 30 % des salariés dans l'ensemble de l'économie. Dans les deux systèmes, les fonds proviennent majoritairement d'une démarche délibérée du salarié (65 % dans le public, 64 % dans l'ensemble de l'économie), et l'abondement moyen est assez proche (18 % dans le public, 20 % dans l'ensemble de l'économie).

Les autres formes d'épargne salariale

Quatre entreprises totalisant 208 300 salariés ont procédé par le passé à des cessions d'actions réservées aux salariés : la Française des jeux, Air France, Framatome et France Telecom, cette dernière ayant procédé à une nouvelle cession en 2001.

PRÉSENTATION DU RAPPORT DU CENTRE DE RECHERCHE ET D'ÉTUDES EN GESTION DES ORGANISATIONS (CREGO) DE L'UNIVERSITÉ DE ROUEN SUR LES FORMULES DE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT

Ce rapport a été commandé par le groupe de travail statistiques du Conseil supérieur de la participation, groupe dont M. Gérard DEYGAS assure la présidence. L'objectif assigné était de décrire la diversité des éléments constitutifs des formules de calcul de l'intéressement.

L'étude a porté sur 587 formules, mentionnées dans 519 accords : un accord peut comporter plusieurs formules si l'entreprise comprend plusieurs unités de travail et que l'on a prévu une formule spécifique pour chacune unité. Le nombre d'accords étudiés représente 3,5 % des accords en vigueur, et 95 % d'entre eux ont été signés en 2001. Ils se répartissent en deux régions et six départements, et concernent quatre secteurs d'activité : industrie, services aux entreprises, services aux personnes, bâtiment et travaux publics.

Le rapport se compose de trois parties :

- présentation des modes de conclusion des accords et des indicateurs de déclenchement ;
- recherche de la nature et de la récurrence des indicateurs servant à calculer le montant de l'intéressement ;
- décomposition en paramètres de ces indicateurs de calcul, et analyse des indicateurs les plus fréquemment employés en fonction du secteur d'activité.

Avertissement

L'échantillon analysé n'est pas représentatif des accords d'intéressement, car les accords n'ont pas été choisis de façon aléatoire : les circonscriptions géographiques ont été choisies par l'administration centrale du ministère du travail en fonction de considérations opérationnelles, et la sélection des entreprises a été faite par les directions régionales ou départementales du travail. En outre, les formules de calcul les plus rudimentaires n'ont pas été incluses dans l'analyse. On rappelle que la grande majorité des accords signés depuis l'année 2000 repose sur une formule basée sur les résultats comptables de l'entreprise (voir tableau p. XX). Cette étude ne prétend donc pas dresser une analyse statistique fidèle des accords d'intéressement, mais privilégie une approche descriptive.

LES MODES DE CONCLUSION ET LES INDICATEURS DE DÉCLENCHEMENT

Il existe trois modes de conclusion des accords : approbation des deux tiers des salariés (référendum), approbation par le comité d'entreprise, approbation par les syndicats. Le choix pour l'un de ces trois modes apparaît étroitement corrélé à la taille de l'entreprise (voir tableau p. XX). Dans les entreprises à effectif réduit, les accords sont majoritairement conclus par référendum, environ neuf accords sur dix dans les entreprises de moins de 50 salariés. Lorsque l'effectif croît, le mode de conclusion est plus souvent l'approbation par le comité d'entreprise ; dans les grandes unités de travail enfin, la conclusion des accords passe essentiellement par la signature avec les syndicats : environ deux accords sur trois sont approuvés par ce biais dans les entreprises de plus de 500 salariés.

Outre leurs fonctions de relais entre la direction et les salariés, les comités d'entreprise et les syndicats constituent une force de proposition vis-à-vis du chef d'entreprise : dans les moyennes et grandes entreprises, ce dernier doit alors souvent négocier avec eux avant que son plan d'intéressement ne soit avalisé. Dans les petites entreprises au contraire, le personnel est souvent amené à donner un "blanc-seing" à la direction, convaincu que le plan d'intéressement est un "plus" et qu'il ne peut de toute façon pas y perdre.

La loi dispose que les accords doivent obligatoirement mentionner un ou plusieurs indicateurs de déclenchement, qui garantissent le caractère aléatoire des sommes versées au titre de l'intéressement, dans leur existence même, ainsi que dans leurs montants. Ces indicateurs de déclenchement peuvent être indépendants de la formule de calcul ou y être intégrés.

Qualitativement, les indicateurs de déclenchement sont d'une grande variété et se décomposent en quatre groupes : indicateurs d'activité, de résultat, de qualité et de sécurité, par ordre de fréquence d'apparition dans l'échantillon étudié.

La prédominance des indicateurs de déclenchement liés à l'activité traduit la préférence des chefs d'entreprise et des salariés pour une *logique d'objectif*, plutôt que pour une *logique de partage* symbolisée par le résultat. Les indicateurs d'activité, parmi lesquels figurent le chiffre d'affaires, la part de marché ou encore le stock moyen, ont l'avantage de pouvoir être quantifiés tout au long de l'année, au moyen de tableaux de bord mensuels ou hebdomadaires ; les salariés peuvent ainsi évaluer si les objectifs ont des chances d'être atteints. Les indicateurs de résultat, quant à eux, ne sont connus qu'après la fin de l'exercice comptable, et sont plus difficiles à appréhender pour les salariés.

Quantitativement, ces indicateurs sont peu nombreux. Dans 65 % des cas, il est fait recours à un seul indicateur de déclenchement. 83,3 % des formules, soit la très grande majorité, en utilisent deux au plus. Une analyse plus détaillée fait apparaître des disparités selon les secteurs. Ainsi, les entreprises du bâtiment et des travaux publics penchent vers l'indicateur unique dans 87 % des cas ; à l'opposé, les entreprises de l'industrie sont celles qui ont la préférence la plus marquée pour des indicateurs multiples : 53,5 % des formules rédigées par les entreprises du secteur renvoient à au moins deux indicateurs de déclenchement.

LE CALCUL DU MONTANT DE L'INTÉRESSEMENT

La deuxième partie du rapport est consacrée aux indicateurs servant cette fois-ci à calculer le *montant* de l'intéressement. On retrouve ici les quatre types d'indicateurs mentionnés ci-dessus, et l'analyse faite à propos des indicateurs de déclenchement se trouve confirmée.

Ainsi, les formules de calcul ont-elles tendance à ne contenir qu'un petit nombre d'indicateurs. 46,3 % n'en utilisent qu'un ; 71,6 % en utilisent un ou deux ; et seuls 13,5 % d'entre elles contiennent plus de trois indicateurs. Cela témoigne de la recherche affirmée de simplicité et de clarté de la plupart des chefs d'entreprise, car le fait de n'utiliser qu'un très petit nombre d'indicateurs facilite la compréhension et l'adhésion des salariés au plan d'intéressement.

Toutefois, le nombre d'indicateurs est en corrélation avec la taille de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de dix salariés, 67 % des formules ne comptent qu'un seul indicateur ; à l'inverse, seuls 27 % des accords signés dans les entreprises de plus de 250 salariés ne comptent

qu'un seul indicateur. Dans les grandes entreprises, la gestion prévisionnelle est en général plus développée et permet d'affiner les objectifs en multipliant les indicateurs. A l'inverse, dans les PME et plus encore dans les TPE, les fonctions de gestion sont généralistes et les entreprises préfèrent choisir un objectif unique et représentatif.

LA TYPOLOGIE DES INDICATEURS DE CALCUL

Dans le but d'affiner leur étude, les auteurs du rapport ont ensuite décomposé les indicateurs en une soixantaine de paramètres permettant d'en préciser le contenu. Ils ont ensuite dressé un tableau croisé de la typologie des indicateurs de calcul (activité / résultat / qualité / sécurité) en fonction du secteur d'activité de l'entreprise signataire de l'accord : industrie, services aux entreprises, services aux personnes, bâtiment et travaux publics.

Des quatre secteurs d'activité étudiés, le BTP est le seul à compter dans ses formules une majorité d'indicateurs de résultat, alors que les autres secteurs privilégient l'activité pour le calcul de l'intéressement aux salariés.

Le secteur du BTP a une seconde spécificité : c'est celui qui emploie la plus forte proportion d'indicateurs de sécurité : 10 % des indicateurs utilisés dans les formules du secteur sont des indicateurs de sécurité, contre 3,4 % pour l'ensemble des entreprises.

L'industrie se distingue par une forte utilisation des indicateurs de la qualité : 21,7 % de ses indicateurs, contre 13 % en moyenne pour l'ensemble des formules étudiées. L'industrie "utilise" plus des deux tiers de tous les indicateurs de qualité recensés dans l'étude : au-delà de l'aspect économique, cela traduit la préoccupation des partenaires sociaux du secteur vis-à-vis des démarches qualité, notamment celles qui visent à obtenir l'agrément ISO.

Signalons enfin que le secteur des services aux particuliers marque une forte préférence pour les paramètres d'activité et un désintérêt pour les résultats comptables et la qualité.

LE RAPPORT SE CONCLUT PAR DEUX REMARQUES

En premier lieu, la richesse des formules et la multiplicité des indicateurs reflètent la diversité des objectifs des dirigeants d'entreprises et la variété des choix des partenaires sociaux. Les entreprises utilisent au mieux la liberté dont elles disposent pour construire des formules sur mesure, adaptées à leurs spécificités. Les accords observés sont d'une trop grande hétérogénéité pour pouvoir énoncer quelques grandes règles de fonctionnement des accords d'intéressement : les experts se heurtent à des difficultés d'ordre théorique et pratique.

En second lieu, les sommes versées au titre de l'intéressement, qui sont des gains collectifs, sont de cinq à dix fois inférieures aux primes et aux compléments de salaire versés à titre individuel : en comparaison, les mécanismes d'intéressement sont donc d'une faible efficacité pour augmenter la motivation des salariés. Toutefois, ces derniers bénéficient de larges exonérations sociales et fiscales s'ils placent leur prime d'intéressement dans un plan d'épargne d'entreprise ; *in fine*, cet effet de levier confère à l'intéressement un attrait supérieur à ce que l'on peut imaginer à la lecture des sommes brutes distribuées.

PRÉSENTATION DU COMITÉ INTERSYNDICAL DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES) a été créé le 29 janvier 2002 par quatre confédérations syndicales : la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT. Sa création est la conséquence logique de la loi du 19 février 2001 consacrée à l'épargne salariale qui a apporté des aménagements importants aux dispositifs en vigueur, notamment pour favoriser son accès aux PME/PMI et faciliter les procédures.

Cette nouvelle situation ne pouvait donc laisser indifférentes les confédérations syndicales, essentiellement dans les domaines suivants :

- celui de la sécurité des placements faits avec l'argent des salariés auxquels il convient d'apporter le plus possible de garanties raisonnables ;

- l'aide à apporter à des structures qui ne sont pas celles des grandes entreprises, manquant de moyens suffisants pour traiter ces opérations d'épargne salariale, alors que le marché ouvert par la nouvelle loi ne peut manquer d'attirer les convoitises ;

- la création d'une dynamique de négociations. Hormis le plan d'épargne d'entreprise, dont les confédérations regrettent qu'il puisse encore être mis en place unilatéralement, les instruments d'épargne salariale relèvent de la négociation collective. Parmi les différentes solutions proposées par la loi, les confédérations considèrent que l'accord collectif est la seule voie pertinente pour mettre en place un plan d'épargne salariale.

Dès sa constitution, le CIES a tenu à rappeler deux principes essentiels :

- refuser toute substitution du dispositif de participation financière à la politique salariale et aux dispositifs de retraite ;

- contrôler et non pas gérer les placements de l'épargne salariale. Si les organisations syndicales représentées au sein du CIES veulent s'engager fortement dans le contrôle des fonds de l'épargne salariale, elles

n'ont aucune vocation à gérer ces fonds et les salariés n'ont pas à être impliqués à ce titre.

L'action concrète du CIES a débuté début février 2001 par l'envoi d'un cahier des charges auprès des gestionnaires financiers.

Le CIES a établi une grille d'analyse des offres et trois critères ont servi de bases à ses appréciations :

- le rapport qualité/prix du service offert aux salariés et la sécurité proposée ;

- la réalité d'une démarche socialement responsable et les moyens de la contrôler. Les offres doivent proposer des placements socialement responsables, tenant compte des pratiques sociales et environnementales des entreprises et respectant notamment les normes fondamentales de l'OIT. Elles doivent également favoriser le développement de l'investissement dans le secteur social et solidaire ;

- l'existence de procédures donnant aux représentants des salariés, par une présence majoritaire dans les conseils de surveillance des fonds de placement d'entreprise, les moyens de contrôler la politique d'investissement de ces fonds et d'exercer les droits de vote dans les assemblées générales d'entreprises.

En outre, l'acceptation sans réserve, par les gestionnaires, de missions d'audit que le CIES souhaiterait réaliser est une exigence incontournable, de même que la mise en place, après la labellisation des produits, des comités de suivi auprès de chaque gestionnaire concerné.

Le CIES a décidé d'accorder son label en 2002 à sept gammes de produits et en 2003 à six, soit un total de treize gammes de produits.

Au premier trimestre de chaque année, le CIES ouvrira une période de consultation pour, d'une part, élaborer la liste des produits nouveaux à labelliser et, d'autre part, pour examiner les modifications que les organismes gestionnaires souhaiteraient apporter aux produits précédemment labellisés. Ce sera également l'occasion de s'assurer que les engagements pris ont bien été respectés.

Enfin, il va de soi que les négociateurs syndicaux de chacune des quatre confédérations sont invités, lors des négociations qu'ils mènent en matière d'épargne salariale, à prendre en compte les produits labellisés.

A NNEXES

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. Claude CAMBUS.

Membres titulaires du Conseil supérieur de la participation :

• en qualité de représentants de l'Assemblée nationale :

Monsieur Jacques GODFRAIN, député
Monsieur Hervé NOVELLI, député

• en qualité de représentants du Sénat :

Monsieur Jean CHERIOUX, sénateur
Madame Annick BOCANDE, sénateur

• en qualité de représentants des salariés :

Monsieur Gérard QUENEL (CGT)
Monsieur Jacques BASS (CFDT)
Monsieur Florent CLARIANA (CGT-FO)
Monsieur Gérard DEYGAS (CFTC)
Monsieur Michel LAMY (CFE-CGC)

• en qualité de représentants des employeurs :

Monsieur Pierre DESCHAMPS (MEDEF)
Monsieur Gérard MENEROUD (MEDEF)
Monsieur Stéphane HUILLET (CGPME)
Madame Véronique BRIDIER-RICHARD (FNSEA) et (CNMCCA)
Monsieur Cédric LAUMONNIER (UPA)

• 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 Jean-Claude MOTHIE
Monsieur Bruno CATELIN

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

Monsieur Paul MAILLARD

- Autres personnalités :

Monsieur Jacques CHAIZE
Monsieur Jean-Louis MAZERES
Monsieur Frédéric VERDUIZIER

• 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
- un représentant du ministre chargé des petites et moyennes entreprises
- un représentant de la Commission des opérations de bourse

Membres suppléants :

• En qualité de représentants des salariés

Monsieur Pierre-Yves CHANU (CGT)
Monsieur Sophie THIERY (CFDT)
Monsieur Philippe GUIMARD (CGT-FO)
Madame Sophie BAILACQ (CFTC)
Monsieur Jean-Louis WALTER (CFE-CGC).

• En qualité de représentants des employeurs :

Monsieur Thierry PLAS (MEDEF)
Madame Chantal FOULON (MEDEF)
Monsieur Georges TISSIE (CGPME)
Madame Angélique DELAHAYE (FNSEA et CNMCCA)
Madame Marjorie LECHELLE (UPA)

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 (JO du 27 juillet 1994) modifiée par la loi n° 2001-152 du 19 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 et 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 et sur les négociations salariales dans les entreprises ayant conclu des accords d'intérêt général. 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° 2001-703 DU 31 JUILLET 2001, JOURNAL OFFICIEL DU 3 AOÛT 2001

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, de la ministre de l'emploi et de la solidarité et de la garde des sceaux, ministre de la justice,

Vu le code du travail ;

Vu le code civil, notamment son article 2262 ;

Vu le code général des impôts, notamment son article 237 bis A et l'article 171 bis de l'annexe II ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article L. 242-1 ;

Vu le code monétaire et financier, notamment le chapitre IV du titre Ier du livre II ;

Vu le code de la consommation, notamment son article L. 331-2 ;

Vu le code de commerce, notamment ses articles L. 621-94 et L. 622-22 ;

Vu la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

Décrète :

Art. 1^{er}. - L'intitulé du titre IV du livre IV de la deuxième partie du code du travail est ainsi rédigé : "Intéressement, participation et plans d'épargne".

Art. 2. - Il est apporté au chapitre Ier du titre IV du livre IV de la deuxième partie du code du travail les modifications suivantes :

Article 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 petites et moyennes entreprises ;

Un représentant de la Commission des opérations de bourse ;

Un représentant du ministre chargé des affaires sociales ;

Un représentant du ministre chargé de l'économie ;

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 Mouvement des entreprises de France, 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 agricoles 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 œuvrant 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.