

LA PARTICIPATION FINANCIÈRE

Rapport annuel du Conseil supérieur
de la participation pour 2003/2004

© La Documentation française, Paris 2004

© Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Paris 2004

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 2002-2003	15
MÉTHODOLOGIE	19
PREMIÈRE PARTIE - LES SALARIÉS CONCERNÉS ET LES SOMMES VERSÉES AU TITRE DE 2002	21
PARTICIPATION, INTÉRESSEMENT, ÉPARGNE SALARIALE : PLUS D'UN SALARIÉ SUR DEUX EST CONCERNÉ FIN 2002	21
LES SOMMES VERSÉES : SIX MILLIONS DE SALARIÉS ONT REÇU UNE PRIME DE 1 758 EUROS EN MOYENNE	24
DEUXIÈME PARTIE – SITUATION DES ACCORDS SIGNÉS EN 2002 ET 2003	31
LA PARTICIPATION EN 2002 ET 2003	32
L'INTÉRESSEMENT EN 2002 ET 2003	46
TROISIÈME PARTIE – LES PLANS D'ÉPARGNE DÉPOSÉS DEPUIS 2002	63
ANALYSE DES REMONTÉES STATISTIQUES RELATIVES AU PEE	63
LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE SUR LES PEI	65
DONNÉES STATISTIQUES SUR LE PPESV	70
QUELQUES INDICATIONS SUR LE PERCO	71
RAPPORT D'ÉTAPE DES GROUPES DE TRAVAIL “PME” ET “GOUVERNANCE” DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA PARTICIPATION	73
RAPPORT D'ÉTAPE DU GROUPE "PME"	76
RAPPORT D'ÉTAPE DU GROUPE "GOUVERNANCE"	80
LES DOSSIERS	89
ÉTUDE DE L'AMF SUR LES FCPE	91
QUELQUES ÉLÉMENTS SUR LES DÉBLOCAGES ANTICIPÉS : ÉTUDE DE L'AFG	95
LA PARTICIPATION, L'INTÉRESSEMENT ET LES PLANS D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES SOUMISES AU CONTRÔLE DE LA CICS EN 2003	97
L'ACTIONNARIAT SALARIÉ : QUELQUES ÉLÉMENTS DESCRIPTIFS AU TRAVERS DES ENQUÊTES PIPA DE LA DARES	103

ANNEXES	107
LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA PARTICIPATION	109
TEXTES INSTITUANT LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA PARTICIPATION	111
DÉCRET N° 2001-703 DU 31 JUILLET 2001, JOURNAL OFFICIEL DU 3 AOÛT 2001	112

PRÉSENTATION DU RAPPORT

AVANT-PROPOS

De Monsieur Claude CAMBUS

Vice-président du Conseil supérieur de la participation

Le présent rapport traduit l'activité du Conseil supérieur de la participation depuis la précédente édition ; il s'établit sur une période qui couvre à la fois 2003 et 2004. Cette activité s'est développée dans le cadre du mandat initialement fixé par François FILLON, mandat confirmé et enrichi depuis lors par Gérard LARCHER, Ministre délégué aux relations du Travail. On en rappellera brièvement les principaux axes :

- consolider, améliorer et simplifier les dispositifs de participation financière en vue de leur généralisation tout spécialement dans les PME et TPE, avec une attention particulière aux conditions du développement de l'actionnariat salarié dans ces entreprises ;
- faire avancer l'idée de participation au plan européen ;
- accroître la liberté de choix des salariés vis à vis de leurs différentes formes d'épargne en entreprise (épargne temps, épargne salariale et épargne retraite) ;
- examiner l'apport de la participation des salariés à la bonne gouvernance et à la responsabilité sociale des entreprises.

Dans la continuité de la présentation adoptée l'an passé, la partie de ce bilan consacrée à l'analyse des données quantitatives disponibles relatives aux flux financiers (première partie) et aux accords signés (2ème partie), pilotée par le groupe "Information statistique" présidé par Gérard DEYGAS (CFTC), porte sur l'exercice 2002. S'agissant des accords, le rapport livre une première anticipation de l'année 2003. On y constate les effets de la loi du 19 février 2001 à travers le développement spectaculaire des plans d'épargne d'entreprise (la troisième partie montre le doublement du nombre d'accords déposés).

Le bilan de la participation financière en 2002-2003 est suivi des rapports d'étape des travaux réalisés par les deux autres groupes permanents du CSP.

Le groupe "PME" présidé par Stéphane HUILLET, a produit la réédition actualisée et très attendue du "guide et repères pour la négociation

de l'épargne salariale" aux éditions Liaisons. Il a poursuivi les auditions d'entreprises et de partenaires sociaux engagés dans des négociations de branches pour inventorier les bonnes pratiques. Il a travaillé avec l'Ordre des experts-comptables et a d'ailleurs décidé d'associer les représentants de cette profession à ses travaux parce qu'ils sont proches des chefs d'entreprise et peuvent contribuer à valoriser la participation financière. Il a approfondi la question de l'accès des salariés à l'actionariat dans les entreprises non cotées et propose des pistes pour le faciliter, étant précisé que pour les salariés l'accès au capital de leur entreprise ne doit pas être présenté comme une variante supplémentaire d'épargne salariale demandant un maximum de sécurisation, mais plutôt comme une association volontaire à "l'aventure entreprise" avec ses gains et ses risques nécessitant une bonne formation et information sur l'économie de l'entreprise.

Le groupe "gouvernance" dont je partage l'animation avec les coprésidents Jacques BASS (CFDT), Gérard MENEROUD (MEDEF) et Jean-Claude MOTHIE (FAS) donne quelques pistes de réflexion issues des auditions d'entreprises et d'experts auxquelles il a été procédé. La participation met en perspective la représentation des salariés dans les instances où s'exercent les pouvoirs dans l'entreprise (avec des légitimités complémentaires selon qu'ils ne sont pas ou sont actionnaires de leur entreprise), avec le dialogue social qui participe de la forme du management, avec l'association des collaborateurs de l'entreprise à son développement par l'innovation notamment et le débat stratégique et enfin, avec la participation financière qui permet un partage du succès de l'entreprise.

Il n'y a pas de relation pour le groupe de travail "simplification" qui a néanmoins commencé à travailler, parce qu'il est encore dans la phase d'exploration. Des auditions déjà réalisées sur ce sujet, il est ressorti qu'une question se pose effectivement autour de la formule de la RSP pour la participation dans les secteurs d'activité les plus immatériels. Une étude basée sur des simulations est en cours avec l'appoint des services de l'INSEE et la DARES, étude de laquelle le CSP pourra tirer des propositions d'une éventuelle modification de la formule ou de ses variables.

Après les chapitres consacrés aux travaux du CSP, le rapport incorpore quelques dossiers : les contributions habituelles et précieuses de l'AMF sur les FCPE, de l'AFG sur les déblocages anticipés et de la CICS sur l'épargne salariale dans les entreprises publiques, et pour la première fois, quelques éléments descriptifs de l'actionariat salarié recensés par la DARES.

Si des progrès sont toujours possibles et souhaitables pour améliorer la qualité de ce bilan, le CSP espère que le lecteur aura apprécié

ceux déjà enregistrés pour produire cette année encore les informations les plus fiables et les plus riches. Toutes celles et tous ceux qui contribuent au travail du Conseil et à son soutien logistique peuvent en tirer une légitime fierté et je tiens à les remercier.

L'activité du CSP depuis le renouvellement de son mandat il y a deux ans, s'est déroulée dans le contexte d'une actualité particulièrement dense pour l'épargne salariale.

Les dispositifs de l'épargne salariale, rénovés, enrichis et développés par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, avec lesquels les différents acteurs de l'épargne salariale (salariés, entreprises, partenaires sociaux, gestionnaires financiers, administrations...) continuent de se familiariser, ont en effet été plus ou moins profondément affectés par une série de textes ou de dispositions récentes rappelés ci après :

- La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites : cette loi a ouvert de nouveaux horizons en permettant, à travers la création du PERCO, l'adaptation de produits d'épargne salariale en produits d'épargne longue destinés à la préparation de la retraite ; le PPESV(I) est appelé à disparaître.

- La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social : si cette loi modifie profondément les modalités de droit commun de conclusion des accords collectifs, elle comporte également un certain nombre de dispositions modifiant le code du travail dans sa partie relative à l'intéressement, à la participation et aux plans d'épargne salariale. On signalera ainsi : un encadrement renforcé des « PEE octroyés » ; une obligation accrue pour les entreprises de proposer des dispositifs d'intéressement mais avec une articulation plus souple entre les délais respectifs des accords d'intéressement et de participation ; enfin et surtout la reconnaissance de « l'accord de groupe européen » qui autorise, lorsqu'un groupe implanté dans plusieurs États de l'Union Européenne met en place un accord d'intéressement, que les primes versées à ce titre par les entreprises implantées en France bénéficient des exonérations fiscales et sociales qui y sont attachées. On saluera tout particulièrement cette dernière disposition qui va dans le sens des préconisations du rapport récemment remis à la Commission européenne – signe que les choses bougent en Europe aussi - par un groupe de haut niveau d'experts indépendants, présidé par Jean-Baptiste DE FOUCAULD, sur les obstacles transfrontaliers à la diffusion de la participation financière des salariés des entreprises à caractère transnational.

- Enfin, si dernièrement la loi n° 2004-804 du 9 août 2004 relative au soutien à la consommation et à l'investissement a autorisé un déblocage exceptionnel de l'épargne salariale et de la participation

jusqu'au 31 décembre 2004, il n'en demeure pas moins que les perspectives de développement de l'épargne salariale continuent de s'imposer dans le débat public.

J'en veux pour preuve les récentes déclarations du Premier Ministre exprimant son intention d'engager très prochainement une « cinquième réforme » touchant à une meilleure récompense du travail à travers l'intéressement, la participation et le développement de l'accès des salariés à l'actionnariat dans leur entreprise. Le CSP tient à souligner sa satisfaction d'avoir été largement consulté sur la nature des dispositions qu'il convient de prendre en ce sens.

C'est dire que l'attention du CSP reste constamment sollicitée et qu'il entend continuer à jouer pleinement son rôle d'instrument de connaissance, de forum de discussion et de force de proposition pour promouvoir une participation qui reste dans son essence même, un projet de société visant à concilier efficacité économique et cohésion sociale.

Enfin, je ne saurais clôturer ce propos liminaire sans rendre, au nom de l'ensemble du Conseil, un vibrant hommage au Sénateur Jean CHERIOUX qui, jusqu'à l'achèvement de son mandat, fut l'un des membres éminents de notre Conseil après avoir été à l'origine même de son existence. Militant convaincu et convaincant de la participation des salariés à la vie et aux résultats de l'entreprise, il a apporté à nos travaux l'éclairage d'une expérience inestimable et la force d'une chaleur humaine communicative.

Je formule également, au nom du Conseil, tous nos vœux de prompt rétablissement à notre collègue et ami Gérard DEYGAS, qui, faut-il encore le dire, reste la cheville ouvrière de ce document que le Conseil s'enorgueillit de publier chaque année. Nous souhaitons donc très vite le revoir parmi nous. Le plaisir de retrouver sa courtoisie, sa compétence et sa rigueur nous permettront d'entamer avec une ardeur redoublée l'échéance du prochain rapport pour l'année 2005.

INTRODUCTION

GÉNÉRALE

Une hausse sensible du nombre de salariés concernés par la participation financière, malgré des montants globaux versés qui restent stables, sont les caractéristiques essentielles de la participation financière pour l'exercice 2002.

Au 31 décembre 2002, **52 % des salariés du secteur marchand non-agricole bénéficient d'au moins un dispositif de participation financière**, qu'ils aient ou non touché des sommes à ce titre. Ils étaient 48 % en 1999 et 2000.

1 - Le montant global de la participation et de l'intéressement distribués au titre de l'exercice 2002 s'élève à **9,6 milliards d'euros bruts, montant quasi inchangé par rapport à l'exercice 2001** (9,5 milliards).

Dans ce montant, la participation s'élève à 4,9 milliards d'euros et l'intéressement à 4,6 milliards d'euros. Les montant moyens touchés par chaque salarié évoluent de façon divergente d'une année sur l'autre :

- 1 161 € pour la participation (soit -1,4 % par rapport à l'exercice 2001),
- 1 236 € pour l'intéressement (soit +3,4 % par rapport à l'exercice 2001).

2 - **Le montant global de l'abondement** versé aux plans d'épargne salariale par les entreprises sur l'exercice 2002 est lui aussi **quasi inchangé** par rapport à l'exercice 2001, à **1,1 milliard d'euros**.

En revanche, compte tenu du nombre croissant de salariés bénéficiaires de cet abondement (2,39 millions, contre 2,08 millions en 2001, soit +15 %), le montant moyen d'abondement est en baisse sensible : 460 € contre 530 €.

3 - Au total, l'ensemble des sommes versées par les employeurs au titre de la participation financière (participation, intéressement et abon-

dement) s'élève pour l'exercice 2002 à **10,66 milliards d'euros**, contre 10,60 milliards sur l'exercice 2001. **Six millions de salariés, soit 39 % des salariés du secteur marchand non agricole, ont effectivement touché quelque chose au titre d'au moins un dispositif.**

4 - En 2002, 7 097 nouveaux accords d'intéressement et renouvellements d'accords d'intéressement couvrant 1,15 millions de salariés ont été enregistrés par les directions départementales du travail, contre 8 219 accords en 2001, couvrant 1,18 million de salariés.

Le nombre de nouveaux accords de participation et des renouvellements d'accords de participation s'élève pour 2002 à 1 807, couvrant 477 000 salariés, contre 1 799 accords couvrant 393 000 salariés pour 2001.

On constate ainsi une stabilisation, voire une diminution du nombre d'accords signés.

5 - Entre le début de l'année 2002 et la fin de l'année 2003, le nombre de règlements et d'avenants de PEE déposés dans les directions départementales du travail a doublé : **7 900 règlements et avenants déposés au 1er semestre 2002, 15 721 au second semestre 2003.** Cette très forte hausse est un effet de la loi du 19 février 2001, qui a pour but de développer l'épargne salariale, notamment dans les PME et TPE ; cette hausse explique en partie la majoration sensible constatée pour 2002 du nombre de salariés concernés par les dispositifs de participation financière (cf. ci-dessus).

Le nombre de règlements et d'avenants déposés a diminué par la suite, en raison de l'attentisme des partenaires sociaux vis à vis de la loi du 21 août 2003 et du nouveau produit qu'elle crée, le PERCO.

6 - Si les règlements de PEI déposés ne peuvent pas encore, à ce stade, faire l'objet d'une exploitation statistique suffisamment fiable, une étude sur les PEI créés au niveau des branches professionnelles montre que **12 accords de branche visant à instituer un PEI**, parfois doublé d'un PPESVI, ont été signés. Parmi ces accords, sept ont fait l'objet d'une extension ; **les 7 branches concernées emploient 3,2 millions de salariés et chefs d'entreprise** qui bénéficient donc de droit d'au moins un dispositif d'épargne d'entreprise créé au niveau de la branche professionnelle dont ils relèvent.

7 - Jusqu'au 21 août 2003, **233 PPESV ont été signés, dont 68 PPESVI** ; 40 000 salariés ont effectué au moins un versement dans ces plans d'épargne à long terme, mais le montant total des actifs gérés est demeuré faible (48 millions d'euros au 30 juin 2003).

8 - A titre indicatif, et selon les premières statistiques disponibles pour le PERCO, on peut comparer ce chiffre avec l'encours des PERCO, qui s'élève au 31 août 2004 à 58 millions d'euros : ce chiffre est élevé, si l'on considère le caractère récent des accords (les premiers règlements de PERCO ont été déposés à la fin de l'année 2003).

9 - En 2003, la Commission des Opérations de Bourse, puis l'Autorité des Marchés Financiers ont agréé 272 nouveaux FCPE, contre 312 en 2002 et 303 en 2001.

Le nombre d'agréments de transformation (mise à jour des produits existants) est passé de 261 en 2001, 948 en 2002 et 2 073 en 2003. Cette très forte hausse du nombre d'agréments de transformation s'explique par la nécessaire mise à jour des documents d'information des FCPE (notices d'information et règlements) avec les dispositions légales et réglementaires issues de la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale.

Au 31 décembre 2003, le nombre de FCPE était de 3 352 contre 3 600 au 31 décembre 2002 et 3 499 au 31 décembre 2001. Leur encours global au 31 décembre 2003 s'établissait à 56,02 milliards d'euros contre 47,43 milliards au 31 décembre 2002, soit une hausse de plus de 18 %.

10 - La loi permet aux salariés de débloquer de façon anticipée la totalité ou une partie seulement des sommes investies dans la participation ou l'épargne salariale : cette possibilité a donné lieu en 2003 à **825 790 demandes** pour un montant de **2,75 milliards d'euros**, chiffres en légère baisse par rapport à 2002, selon les données 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 527 637 cas pour 1,14 milliard d'euros, et l'achat d'une résidence principale, pour 160 159 cas et 1,05 milliard d'euros.

**BILAN DE LA
PARTICIPATION
FINANCIÈRE
EN 2002 - 2003**

BILAN DE LA

PARTICIPATION

FINANCIÈRE EN 2002-2003

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.

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 de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

Le questionnaire a été adressé 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. 16 000 réponses reçues ont été traitées.

Le dernier questionnaire exploité porte sur l'exercice 2002 et comporte cinq volets :

- les caractéristiques de l'entreprise fin 2002 ;
- l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 2002 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2003) ;
- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2002 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2003) ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un plan d'épargne d'entreprise à la fin de l'année 2002 et les sommes versées au cours de l'année ;
- l'actionnariat des salariés en 2002.

Les séries pour les exercices 1999 à 2002 ont été partiellement révisées. Elles sont présentées dans le « Premières Informations 38.2 » de septembre 2004 publié par la DARES.

On dispose dans cette partie du nombre d'accords **en stock**.

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 2002 comportait une innovation importante : il comprenait 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. Le présent rapport pérennise cette innovation : on dispose des chiffres définitifs pour l'année 2002 mais aussi des données partielles concernant les accords de 2003.

On dispose dans cette partie du nombre d'accords **en flux**.

TROISIÈME PARTIE

En ce qui concerne les PEE, les remontées d'informations ont été réalisées la forme d'un comptage, effectué par les directions départementales du travail, du nombre d'accords et d'avenants déposés.

D'autre part, une étude sur les PEI de branche a été réalisée, à partir des données disponibles au bureau NC1 (conventions et accords collectifs de travail) de la Direction des Relations du Travail.

Enfin, les chiffres concernant le PPESV et le PERCO proviennent de l'Association française de la gestion financière (AFG).

PREMIÈRE PARTIE

LES SALARIÉS CONCERNÉS ET

LES SOMMES VERSÉES

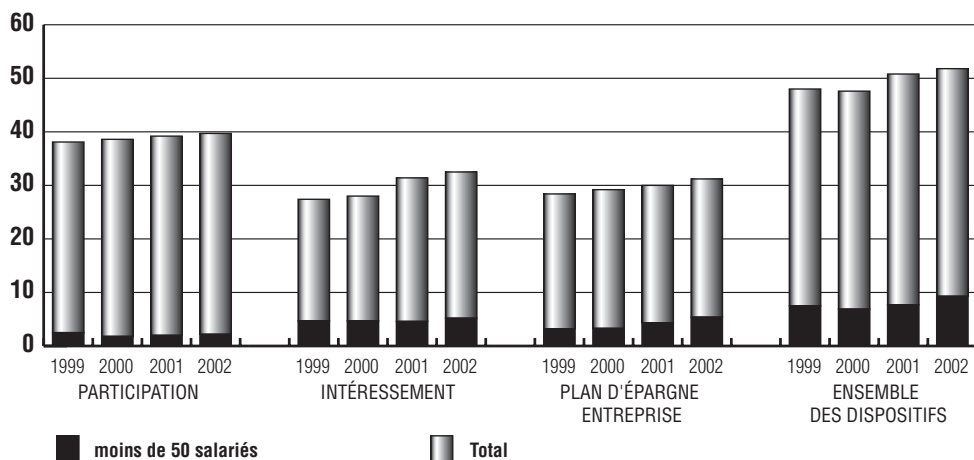
AU TITRE DE 2002

PARTICIPATION, INTÉRESSEMENT, ÉPARGNE SALARIALE : PLUS D'UN SALARIÉ SUR DEUX EST CONCERNÉ FIN 2002

Participation, intéressement, plan d'épargne entreprise : au 31 décembre 2002, 52 % des salariés du secteur marchand non-agricole travaillent dans une entreprise qui a mis en place au moins un dispositif de participation financière. Ils étaient 48 % en 1999 et 2000 (graphique 1).

C'est la loi du 19 février 2001 (dite loi « Fabius ») qui a permis d'étendre ces dispositifs de participation financière. D'une part, le nombre de salariés ayant accès à un PEE a augmenté ; d'autre part, le nombre d'accords d'intéressement en vigueur a très fortement progressé, essentiellement dans les grandes entreprises. Les plans d'épargne se sont beaucoup développés dans les entreprises petites ou moyennes, où la loi « Fabius » a élargi les possibilités et l'intérêt de mettre en place de tels plans.

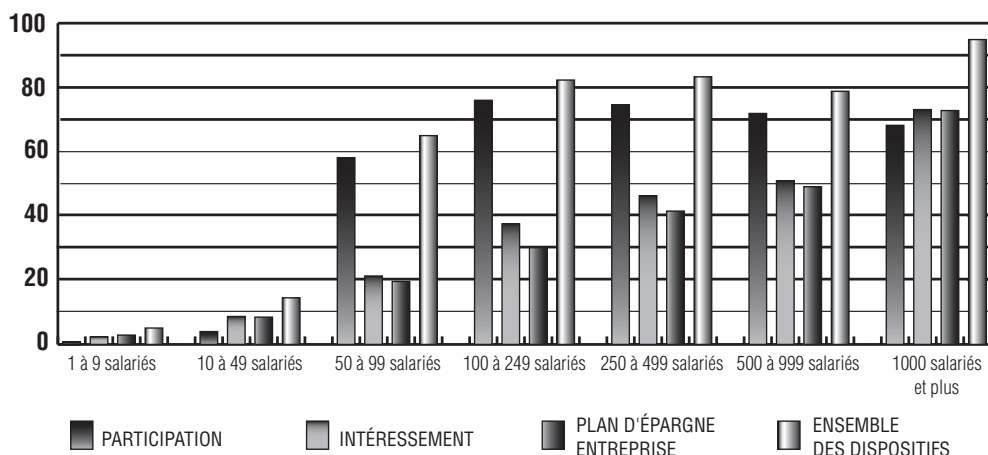
Graphique 1 : Évolution de la part de salariés ayant accès à un dispositif de participation financière



Source : METCS-DARES, enquête ACEMO-PIPA

Les salariés ayant accès à un des dispositifs de participation financière restent toutefois fortement concentrés dans les entreprises les plus grandes : près de 95 % dans celles de plus de 1 000 salariés, 5 % dans celles de moins de 10 salariés (graphique 2).

Graphique 2 : Proportion de salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale selon la taille de l'entreprise



Source : METCS-DARES, enquête ACEMO-PIPA

Les combinaisons des dispositifs sont aussi très différentes selon la taille des entreprises. Dans celles de moins de 50 salariés, c'est essentiellement l'intéressement ou les PEE qui sont mis en place. La participation seule est le dispositif dominant dans les entreprises moyennes de 50 salariés et plus. Enfin, l'accès simultané aux trois dispositifs concerne un salarié sur cinq, essentiellement dans les plus grandes entreprises.

Les petites entreprises qui ont développé un des trois dispositifs sont concentrées dans certains secteurs des services, comme la banque, l'assurance, l'informatique ou le conseil aux entreprises.

A contrario, dans les autres secteurs des services comme les services aux particuliers, les services opérationnels (sécurité, nettoyage, etc.) ou encore les secteurs de la santé, de l'éducation, de l'action sociale ou le secteur associatif, les entreprises ayant mis en place un des trois dispositifs sont assez rares, quelle que soit leur taille.

Taille de l'entreprise	% de salariés ayant accès à un dispositif	% de salariés ayant reçu une prime	prime moyenne en euros
1 à 49 salariés	9,3	6,3	1 838
50 à 499 salariés	76,9	57,3	1 469
500 salariés et plus	91,9	71,6	1 931
Total	51,8	39,3	1 758

Lecture : au sein des entreprises de 1 à 49 salariés, 9,3 % des salariés ont accès à un des trois dispositifs de participation financière.

Source : METCS-DARES, enquête ACEMO-PIPA

LES SOMMES VERSÉES : SIX MILLIONS DE SALARIÉS ONT REÇU UNE PRIME DE 1 758 EUROS EN MOYENNE

Sur quatre salariés travaillant dans une entreprise où un des dispositifs est en place, trois ont effectivement perçu une prime au titre de l'exercice 2002. Ainsi, près de six millions de salariés ont reçu une prime pour un montant total de 10,6 milliards d'euros brut versés au titre de l'exercice 2002 : 4,9 milliards au titre de la participation, 4,6 milliards pour l'intéressement (ces sommes étant versées en 2003), et 1,1 milliard pour l'abondement du plan d'épargne versé en 2002.

Les sommes totales sont quasiment stables en 2002 avec +0,5 %, contre +9 % en 2001 et +16 % en 2000. Si le montant global versé au titre de l'intéressement continue à progresser, le retournement conjoncturel a pesé sur la participation : le montant total de cette dernière baisse de 2,5 %, le nombre de salariés bénéficiaires diminuant, ainsi que la prime moyenne (tableau 2).

La somme moyenne par salarié bénéficiaire d'un des trois dispositifs baisse ainsi de 1,2 % et atteint 1 758 euros, soit un peu moins de l'équivalent de 0,8 mois de salaire.

Les sommes versées alimentent essentiellement les dispositifs d'épargne.

Les primes de participation financière sont exonérées de cotisations sociales patronales et salariales (sauf CSG et CRDS), car elles ne sont pas considérées comme du salaire, du fait de leur caractère collectif et aléatoire. Ces exonérations, qui sont la principale incitation à mettre en place de tels dispositifs, se chiffrent à quatre milliards d'euros par an.

Un peu moins de 10 % des salariés ayant reçu de l'intéressement en 2002 n'ont rien perçu l'année suivante, tandis que près de 50 % d'entre eux ont reçu en 2003 une prime qui représente une part de leur salaire mensuel comparable à ce qu'ils avaient perçu en 2002. La participation semble un peu plus irrégulière : 14 % de salariés ayant reçu de la participation en 2002 n'en ont pas reçu en 2003, tandis que 40 % des salariés ont touché la même somme en 2002 et 2003.

Lecture du tableau 2 ci-contre : Au titre de la participation, l'exercice 1999 a permis de distribuer 4 307 millions d'euros à 3,903 millions de salariés, soit une prime moyenne de 1 104 euros qui représente un montant équivalent à 4,5 % de la masse salariale de ces salariés.

Champ : secteur marchand non-agricole, hors intérim et secteur domestique

Tableau 2 : Les dispositifs de participation financière

Exercice comptable	1999	2000	2001	2002
<i>Participation</i>				
Montant total brut distribué (million euros bruts)	4 307	4 927	5 058	4 927
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	3 903	4 254	4 299	4 243
Montant moyen de la participation	1 104	1 158	1 177	1 161
Equivalent en % de la masse salariale des bénéficiaires	4,5	4,7	4,6	4,6
<i>Intéressement</i>				
Montant total brut distribué (million euros bruts)	3 161	3 799	4 445	4 637
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	3 050	3 283	3 720	3 753
Montant moyen de l'intéressement	1 036	1 157	1 195	1 236
Equivalent en % de la masse salariale des bénéficiaires	3,8	4,3	4,3	4,5
<i>Abondement du plan d'épargne entreprise</i>				
Montant total brut distribué (million euros bruts)	863	974	1 101	1 098
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	1 803	2 024	2 079	2 389
Montant moyen de l'abondement	479	481	530	460
Equivalent en % de la masse salariale des bénéficiaires	1,7	1,7	1,8	1,6
<i>Participation, intéressement et abondement du PEE</i>				
Montant total brut distribué (million euros bruts)	8 331	9 700	10 604	10 662
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	5 278	5 780	5 941	6 065
Montant moyen	1 578	1 678	1 785	1 758
Equivalent en % de la masse salariale des bénéficiaires	6,1	6,5	6,7	6,5
Nombre de salariés couverts par un des 3 dispositifs (en milliers)	6 922	7 163	7 768	7 997
<i>Plan d'épargne entreprise</i>				
Versements totaux sur PEE (million euros nets)	5 370	5 939	6 808	6 444
Nombre de salariés épargnants (en milliers)	2 730	2 981	2 968	3 404
Valeur cumulée des plans au 31 décembre (million euros)	43 726	43 214	43 447	38 969
<i>Pour information</i>				
Masse salariale totale (millions euros)	318 157	337 682	361 036	365 055
Nombre total salariés (en milliers)	14 424	15 037	15 286	15 428

Note : Les sommes au titre de l'exercice de l'année N sont généralement versées l'année N+1 pour la participation et l'intéressement, au cours de l'année N pour l'abondement du PEE.

Source : METCS-DARES, enquête ACEMO-PIPA

Par ailleurs, les trois quarts des sommes nettes versées par les employeurs servent à alimenter des dispositifs d'épargne (plan d'épargne ou accord de participation), soit en comptes courants bloqués, soit en produit diversifiés, soit en actionnariat salarié (sous la forme d'OPCVM d'actionnariat salarié ou d'actions détenues en direct). Les PEE absorbent la moitié des sommes versées par les entreprises.

Un salarié sur cinq détient de l'épargne sur un PEE

Un peu plus de 30 % des salariés ont dorénavant accès à un PEE, mais seuls 70 % d'entre eux disposent d'une épargne : 3,4 millions de salariés, contre un peu moins de 3 millions l'année précédente, sont ainsi épargnants au travers de leur PEE. Au 31 décembre 2002, ils disposent d'une épargne moyenne d'environ 11 400 euros par salarié.

La valeur moyenne du PEE chute fortement en 2002, d'une part, du fait d'une forte diminution des valorisations boursières, d'autre part, du fait de l'arrivée de nouveaux épargnants qui, par définition, n'ont encore accumulé que sur une seule année.

La plupart des salariés épargnants ont effectué des versements sur leur PEE en 2002, pour environ 2 000 euros par salarié. Parmi ceux-ci, plus de trois sur quatre ont effectué des versements volontaires pour un montant un peu inférieur à 3 % de leur salaire net annuel.

Les fonds versés sont issus essentiellement de la participation dans les entreprises à faibles salaires. Ils proviennent davantage des versements directs des salariés et de l'intéressement quand les entreprises offrent des salaires plus élevés (tableau 3). En effet, les salariés qui décident de placer leur intéressement sur leur PEE peuvent recevoir un abondement de l'entreprise, mais bénéficient aussi de la déductibilité fiscale des sommes versées.

Tableau 3 : Les versements sur les PEE selon le salaire moyen

Salaire annuel moyen dans l'entreprise	% de salariés ayant effectué des versements sur un PEE	Montant moyen versé	Répartition de l'origine des fonds versés en % du total			
			Participation	Intéressement	Versements volontaires	Abondement
moins de 15 000 euros	5,5	1 098	60,2	8,6	14,2	17,0
entre 15 et 30 000 euros	19,2	1 509	42,1	21,7	23,4	12,8
plus de 30 000 euros	42,0	2 664	26,1	27,3	28,6	18,0
Total	21,4	1 948	33,9	24,4	26,0	15,7

Note : voir note du tableau 2

Lecture : Au sein de l'ensemble des entreprises dont le salaire moyen est inférieur à 15 000 euros annuels, 5,5 % de l'ensemble des salariés ont effectué des versements sur un PEE, pour une somme moyenne de 1098 euros. Les sommes versées par ces salariés proviennent à 60,2 % de la participation.

Source : METCS-DARES, enquête ACEMO-PIPA

encadré 1 : *PARTICIPATION ET INTÉRESSEMENT 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 :

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

B : Bénéfice fiscal de l'exercice

C : Capitaux propres de l'entreprise

S : Salaires bruts entrant dans l'assiette de la taxe sur les salaires

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 rémunéré par l'entreprise ;
- souscription de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) réservées aux salariés ;
- versement à un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ;
- acquisition d'actions émises par l'entreprise ;
- acquisition d'actions de SICAV.

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 le règlement de celui-ci le permet. 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 assujéti 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 lorsque 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 intéressement). Cet abondement est conditionné par un effort d'épargne personnel du bénéficiaire (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 peuvent être investis en fonds communs de placement d'entreprise, en SICAV ou encore en actions de l'entreprise.

Les nouveaux types de plans d'épargne

En sus du plan d'épargne d'entreprise « classique », plusieurs nouveaux plans d'épargne sont apparus ces dernières années :

- le Plan d'Epargne Interentreprises (PEI), créé par la loi du 19 février 2001, permet à plusieurs entreprises, quelles qu'elles soient, de créer un dispositif d'épargne commun à l'ensemble de leurs salariés. Cela permet notamment aux petites entreprises de s'ouvrir à l'épargne salariale, car la mise en place de ce système n'est plus faite entreprise par entreprise ; en outre, le coût pour une entreprise de mettre en place le PEI est bien inférieur au coût nécessaire à la mise en place du PEE ;
- le Plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV), également créé par la loi du 19 février 2001, est un plan d'épargne à long terme (10 ans au moins), qui en conséquence bénéficie d'avantages sociaux et fiscaux supplémentaires par rapport au PEE : ainsi le plafond

d'abondement est doublé par rapport au PEE (4 600 € par an et par salarié contre 2 300 € pour le PEE). Ce plan existe aussi sous forme commune à plusieurs entreprises, sur le modèle du PEI ;

- enfin, le Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), créé par la loi du 21 août 2003, est un système d'épargne retraite en entreprise ; il reprend l'architecture du PPESV et l'essentiel de ses caractéristiques, mais la sortie se fait en rente viagère et éventuellement en capital. Il peut également être mis en place entre plusieurs entreprises, sur le modèle du PEI. Il est à noter que ce dispositif a vocation à se substituer au PPESV : depuis la publication de la loi du 21 août 2003, il n'est plus possible de mettre en place de nouveaux PPESV ou PPESVI, et ceux qui existaient au moment de la publication de la loi cesseront d'exister au plus tard le 22 août 2006.

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.

De la même manière, un souci de rationalisation de la gestion des plans d'épargne d'entreprise peut conduire 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 peut se porter au capital de la société-mère cotée, même si celle-ci n'a pas de salariés.

DEUXIÈME PARTIE

SITUATION DES ACCORDS

SIGNÉS EN 2002 ET 2003

RAPPEL

Exprimant en pourcentage le flux des accords signés, le rapport annuel du Conseil supérieur de la participation pour l'année 2002 comportait non seulement les statistiques définitives de l'année 2001, mais également les données (partielles) de l'année 2002. Poursuivant cette démarche, le rapport pour 2003/2004 permet d'avoir une connaissance des accords signés en 2002, qui confirment les grandes tendances annoncées dans le précédent bilan, mais aussi de disposer d'informations concernant les accords signés en 2003. Sur la base d'une collecte partielle (de l'ordre de 80 %), l'analyse de ces données pour 2003, 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 2002 ET 2003

La participation

Créée en 1967 dans le cadre de l'ordonnance relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion, la participation, obligatoire pour les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 50 salariés, 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.

ON RECENSE EN 2002 :

1 807 nouveaux accords et renouvellements d'accords de participation signés par 2 023 entreprises, couvrant 476 900 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 2002 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
de 1 à 9 salariés	139	139	500	8	8	100	147	147	600
de 10 à 49 salariés	258	266	7 800	36	37	1 200	294	303	9 000
de 50 à 99 salariés	570	593	40 000	101	103	7 500	671	696	47 500
de 100 à 249 salariés	267	300	39 900	149	164	24 300	416	464	64 200
de 250 à 499 salariés	66	98	22 600	61	73	21 400	127	171	44 000
500 salariés et plus	99	156	227 900	53	86	83 700	152	242	311 600
Total	1 399	1 552	338 700	408	471	138 200	1 807	2 023	476 900

Source : METCS-DARES, DRT

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. Si la proportion de ces entreprises de moins de 50 salariés reste stable entre 2001 et 2002, les chiffres provisoires pour 2003 font état d'une hausse sensible de cette catégorie d'entreprises parmi les signataires (27,5 %, contre 24,4 % en 2002, soit une hausse de plus de trois points).

Répartition des accords de participation signés en 2000, 2001, 2002 et 2003* selon la taille des entreprises (en %)

Effectif (connu)	2000	2001	2002	2003*
de 1 à 9 salariés	7,1	8,2	8,1	10,8
de 10 à 49 salariés	16,4	16,4	16,3	16,7
de 50 à 99 salariés	39,4	37,4	37,1	35,2
de 100 à 249 salariés	20,8	23,2	23,0	21,3
de 250 à 499 salariés	8,0	7,1	7,0	8,9
500 salariés et plus	8,3	8,5	8,4	7,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

* Chiffres provisoires pour 2003
Source : METCS-DARES, DRT

On peut noter également, concernant la répartition entre premier accord et renouvellement, que la proportion de nouveaux accords en 2002 est en baisse par rapport à 2001 (77,4 % contre 81,3 %) et tendrait à remonter pour 2003 (80,3 %) du fait notamment de l'augmentation, précédemment mentionnée, de la part des petites entreprises, qui en règle générale, adhèrent à ce dispositif pour la première fois : les partenaires sociaux ont continué de signer des nouveaux accords en nombre, afin de profiter des incitations fiscales mises en place par la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale. En effet, la loi prévoyait 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 %.

Une des explications probables pour le taux élevé des premiers accords constatés en 2001 était l'assujettissement des Unités Économiques et Sociales (UES) d'au moins cinquante salariés à la participation : cette mesure, instaurée par la loi du 19 février 2001, avait conduit des entreprises comptant moins de cinquante salariés, mais regroupées dans de UES de cinquante salariés et plus, à conclure des accords de participation dès l'exercice 2001.

A contrario, les UES ayant rejoint le champ des entreprises couvertes par la participation, on peut estimer que le moindre taux des premiers accords pour 2002 témoigne d'un « retour à la normale ».

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 %)

Effectif (connu)	2000	2001	2002	2003*
Premier accord	71,6	81,3	77,4	80,3
Renouvellement	28,4	18,7	22,6	19,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

* Chiffres provisoires pour 2003
Source : METCS-DARES, DRT

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-dessous).

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

- la formule légale dite de droit commun

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

où :

- B : bénéfice net
- C : capitaux propres de l'entreprise
- S : salaires bruts
- VA : valeur ajoutée

- une formule dite dérogatoire

Lorsque les entreprises ont recours à une formule dérogatoire, l'accord est non seulement 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. Globalement, la répartition entre accords de droit commun (90 %) et accords dérogatoires (10 %) a peu évolué entre 2001 et 2003. En revanche, cette modalité est très liée à la taille de

l'entreprise. En effet, c'est dans celles de moins de cinquante salariés, qui mettent en place le dispositif de la participation de manière volontaire, que les accords dérogatoires sont les plus fréquents (près d'un quart). A l'inverse, les entreprises assujetties au dispositif se contentent plus souvent d'appliquer la formule légale.

Répartition des types d'accords de participation signés en 2001, 2002 et 2003* selon l'effectif de l'entreprise

Type d'accord	de 1 à 49 salariés			de 50 à 499 salariés			500 salariés et plus			Ensemble		
	2001	2002	2003*	2001	2002	2003*	2001	2002	2003*	2001	2002	2003*
Droit commun	75,5	78,2	76,0	94,5	95,6	95,1	91,5	86,2	91,7	89,6	90,5	89,6
Dérogatoire	24,5	21,8	24,0	5,5	4,4	4,9	8,5	13,8	8,3	10,4	9,5	10,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Chiffres provisoires pour 2003
Source : METCS-DARES, DRT

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.

88,1 % des premiers accords et 77 % des renouvellements sont conclus pour une durée indéterminée ou ont vocation à être reconduits tacitement, soit une proportion de 85,6 % de l'ensemble des accords, en hausse sensible par rapport à 2001 (76,6 %). Lorsque la durée de l'accord est déterminée, elle est limitée à un exercice dans près de la moitié des cas.

Répartition des accords de participation signés en 2002 selon la durée de l'accord (en %)

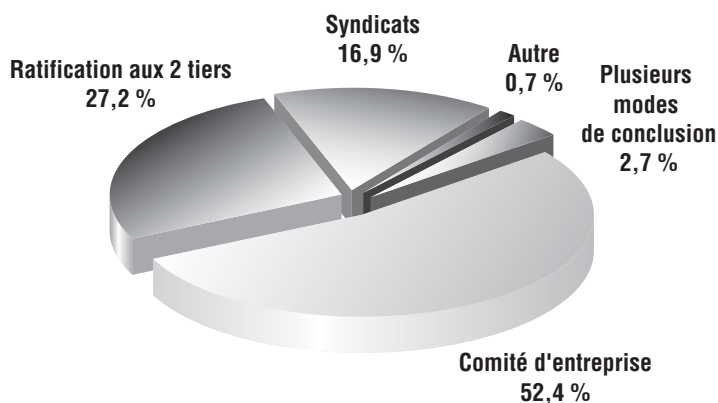
Durée de l'accord	Premier accord	Renouvellement	Ensemble
Indéterminée ou tacite reconduction	88,1	77,0	85,6
Déterminée	11,9	23,0	14,4
Total	100,0	100,0	100,0

Source : METCS-DARES, DRT

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

La hiérarchisation entre les différents modes de conclusion est à présent bien établie et n'a que très peu évolué ces dernières années : 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 la proportion des accords signés par des délégués syndicaux évolue peu, s'établissant à près de 17 % (contre 15,5 % en 2001).

Répartition des accords de participation signés en 2002, selon le mode de conclusion



Un rapprochement des modes de conclusion avec les effectifs de l'entreprise montre qu'au sein de chaque type d'entreprise, le mode de conclusion dominant s'est renforcé entre 2001 et 2003.

Ainsi, dans les plus grandes entreprises (500 salariés et plus), la

ratification en comité d'entreprise est de moins en moins utilisée et le pourcentage d'accords signés par des délégués syndicaux est en hausse continue entre 2001 et 2003 (47,2 % en 2001, 55,9 % en 2002, et 59,5 % en 2003) : or, ces deux modes de conclusion étaient quasiment à parts égales en 2001.

Dans les PME de 50 à 499 salariés, le mode de conclusion dominant est la ratification en comité d'entreprise, à 68,5 % en 2003 ; dans les entreprises de moins de cinquante salariés, la préférence va à la ratification par les deux tiers du personnel (62,8 % en 2003).

Répartition des accords de participation signés en 2001, 2002 et 2003*, 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	2003*	2001	2002	2003*	2001	2002	2003*	2001	2002	2003*
Comité d'entreprise	24,9	21,1	28,6	64,8	65,3	68,5	45,1	40,1	35,7	53,4	52,4	55,2
Ratification au 2/3	65,1	63,9	62,8	15,7	17,1	13,5	2,1	1,3	0,0	26,7	27,2	26,1
Syndicats	6,6	12,2	6,2	14,9	13,8	15,3	47,2	55,9	59,5	15,5	16,9	15,9
Autre	0,7	0,9	0,0	1,5	0,7	0,4	0,0	0,0	0,0	1,2	0,7	0,3
Plusieurs modes de conclusion	2,7	1,8	2,5	3,1	3,0	2,3	5,6	2,6	4,8	3,2	2,7	2,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Chiffres provisoires pour 2003
Source : METCS-DARES, DRT

Les accords retenant plusieurs modes de conclusion restent très peu nombreux ; il s'agit alors souvent d'accords d'entreprise dont l'accord est validé à la fois par les syndicats et le comité d'entreprise, et plus rarement d'accords de groupe dont la ratification au sein de chaque entreprise dépend de la présence ou non d'institutions représentatives du personnel (délégués syndicaux, comité d'entreprise, ou à défaut ratification aux deux tiers des salariés).

EFFECTIFS COUVERTS PAR LES ACCORDS SELON LES MODES DE CONCLUSION

Le mode de conclusion de l'accord est donc étroitement lié à la taille de l'entreprise. Si l'on rapporte le mode de conclusion aux effectifs concernés, on remarque que 27 % des accords sont conclus par ratification aux deux-tiers du personnel mais ne concernent que 5 % des salariés. A l'inverse, 17 % des accords conclus par des syndicats couvrent 43 % des salariés. Ce chiffre s'explique par la représentation syndicale qui progresse fortement avec la taille de l'entreprise.

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

Mode de conclusion	Nombre d'accords	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés
Comité d'entreprise	52,4	52,0	50,1
Ratification au 2/3	27,2	25,8	5,1
Syndicats	16,9	16,9	42,6
Autre	0,7	0,6	0,2
Plusieurs modes de conclusion	2,7	4,8	2,1
Total	100,0	100,0	100,0

Source : METCS-DARES, DRT

En ce qui concerne les accords signés par les syndicats, la hiérarchie des organisations syndicales signataires est inchangée. Les variations des taux de signature par organisation syndicale sont assez sensibles, du fait de la relative faiblesse de la population concernée (300 accords environ) et des différences, d'une année à l'autre, des taux d'implantation des organisations syndicales parmi les entreprises signataires. En outre il faut noter que les accords conjointement paraphés par plusieurs organisations sont plus nombreux en 2003, expliquant ainsi le fait que par rapport à 2002, toutes les organisations syndicales enregistrent une progression de leur taux de signature.

Taux de signature par organisation syndicale (en %)**

Organisations syndicales signataires (plusieurs signataires possibles)	2001	2002	2003*
CFDT	59,9	56,9	63,5
CGT	53,2	45,7	57,8
CGT-FO	33,1	39,8	47,4
CFE-CGC	31,8	28,3	42,2
CFTC	27,1	27,1	29,9
Autre	16,9	20,6	27,0

* Chiffres provisoires pour 2003

** Le taux de signature dépend à la fois de l'implantation des organisations syndicales dans les entreprises signataires et de leur volonté de conclure un accord. Il est calculé en rapportant, pour une organisation syndicale donnée, le nombre d'accords signés par celle-ci au nombre total d'accords signés par des délégués syndicaux. Plusieurs organisations étant susceptibles de signer, le total est donc nécessairement supérieur à 100.

Source : METCS-DARES, DRT

RÉPARTITION DE LA PARTICIPATION

La loi du 19 février 2001 a aligné les modes de répartition de la réserve spéciale de participation sur ceux en vigueur depuis 1994 pour les accords d'intéressement : 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.

La répartition proportionnelle au salaire reste la plus utilisée, mais ce mode de répartition diminue beaucoup dans les entreprises de moins de 50 salariés (50,1 % en 2002, contre 58,3 % en 2001). En revanche, la répartition proportionnelle au temps de présence est en hausse : 8 % des accords signés en 2002 l'ont retenu, contre 4,8 % en 2001. Les systèmes mixtes, alliant plusieurs critères permettant de définir le montant de la prime de participation (montant du salaire et présence dans l'entreprise, par exemple) sont évoqués dans quatre accords sur dix, et pratiquement dans un cas sur deux dans les entreprises de plus de cinq cents salariés. Enfin, la répartition uniforme n'a été retenue que dans un très faible nombre d'accords, et dans aucun de ceux signés dans les entreprises de 500 salariés et plus. Ce mode de répartition uniforme consiste à attribuer à chaque salarié la même somme, qu'il soit à temps partiel ou à temps complet, qu'il ait travaillé dans l'entreprise pendant toute la durée de l'exercice ou qu'il soit arrivé en cours d'année, et quel que soit son salaire : un tel mode de répartition est plus difficilement compréhensible et acceptable pour les salariés.

Modalités de répartition de la réserve spéciale de participation dans les accords signés en 2002 (en %)

Répartition	de 1 à 49 salariés	de 50 à 499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
proportionnelle au salaire	50,1	49,1	51,3	49,5
proportionnelle à la présence	9,8	8,0	2,6	8,0
uniforme	2,3	1,2	0,0	1,3
mixte	37,9	41,8	46,1	41,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : METCS-DARES, DRT

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 condition de présence qui ne peut excéder trois mois. La quasi-totalité des accords retiennent cette condition d'ancienneté de trois mois, conforme à la loi, même si des délais supérieurs ne semblent pas avoir totalement disparu (1,3 % des accords en 2003).

**Répartition des accords de participation
signés en 2001, 2002 et 2003*,
selon l'ancienneté requise (en %)**

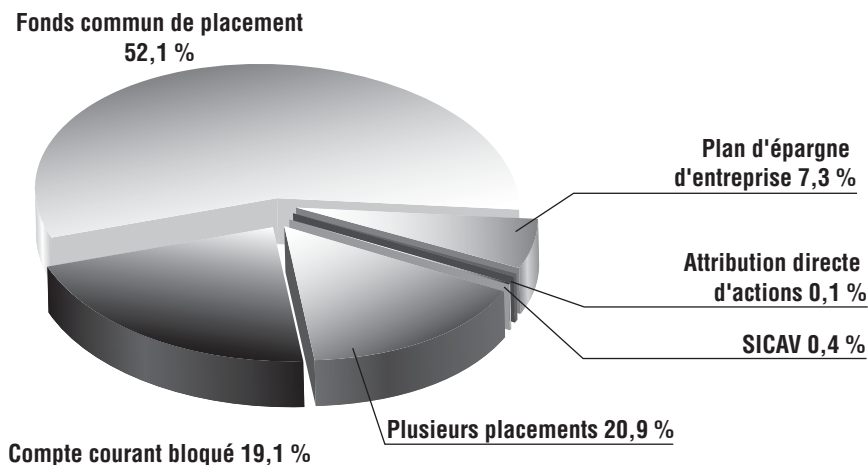
Ancienneté requise	2001	2002	2003
Aucune condition	3,8	0,1	0,2
Un à trois mois	78,6	97,7	98,6
Quatre à six mois	17,6	2,2	1,3
Total	100,0	100,0	100,0

** Chiffres provisoires pour 2003
Source : METCS-DARES, DRT*

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 gérées 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 2002, selon le mode de placement



Le classement des modes de placement de la participation proposés dans les accords est inchangé par rapport à 2001, mais varie néanmoins quelque peu, et la diversification du mode de placements s'accroît.

Les FCPE restent de loin les instruments privilégiés, qu'ils soient proposés directement ou via le placement de la participation dans un plan d'épargne.

Les comptes courants bloqués restent en deuxième position, en légère régression par rapport à 2001 (à 19,1 % contre 21,1 %), et le taux d'accords offrant plusieurs possibilités de placement augmente sensiblement (20,9 % contre 16,1 %).

Le placement dans les SICAV et l'attribution directe d'actions demeurent quant à eux anecdotiques.

En procédant à une analyse affinée en fonction de la taille de l'entreprise, on constate que plus l'entreprise est grande, plus la proportion de comptes courants bloqués diminue. Cela est certainement dû au fait que globalement, les grandes entreprises disposent d'une surface financière suffisante pour financer leurs investissements par d'autres moyens que les comptes courants bloqués, alors que les petites entreprises, qui ont davantage de difficultés à obtenir des capitaux, sont sensibles à l'opportunité de se développer en utilisant la participation par ce biais. On constate également que plus de 40 % des accords signés par les entreprises de 500 salariés et plus proposent plusieurs modes de placement, soit nettement plus que l'ensemble des accords (20,9 %) :

ces entreprises, chez lesquelles la participation est bien ancrée dans les habitudes, ont su au fil des années bâtir des systèmes de participation plus riches et offrant davantage de possibilités. Signalons enfin que c'est dans les entreprises de taille intermédiaire que le FCPE est le plus utilisé.

Répartition des accords de participation signés en 2002, 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	23,6	18,6	10,5	19,15
Fonds commun de placement	42,9	57,1	38,8	52,08
Plans d'épargne d'entreprise	7,7	7,0	8,6	7,30
Attribution directe d'actions	0,2	0,1	0,0	0,11
SICAV	0,7	0,3	0,7	0,44
Plusieurs placements	24,9	16,9	41,4	20,92
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : METCS-DARES, DRT

ANNEXES SECTORIELLES ET RÉGIONALES

Répartition des accords de participation signés en 2002, des entreprises et des salariés selon le secteur d'activité

Secteur d'activité (NES 16)	Nombre d'accords	%	Nombre d'entreprises	%	Nombre de salariés	%
Agriculture, sylviculture, pêche	24	1,3	24	1,2	2 100	0,4
Industries agricoles et alimentaires	75	4,2	93	4,6	25 200	5,3
Industrie des biens de consommation	106	5,9	111	5,5	27 400	5,8
Industrie automobile	10	0,6	10	0,5	6 500	1,4
Industries des biens d'équipement	127	7,0	128	6,3	41 100	8,6
Industries des biens intermédiaires	240	13,3	265	13,1	47 300	9,9
Energie	6	0,3	6	0,3	1 000	0,2
Industrie	564	31,2	613	30,3	148 500	31,2
Construction	157	8,7	160	7,9	18 700	3,9
Commerce	376	20,8	424	21,0	61 500	12,9
Transports	163	9,0	167	8,3	91 200	19,1
Activités financières	50	2,8	50	2,5	67 800	14,2
Activités immobilières	30	1,7	34	1,7	4 100	0,9
Services aux entreprises	339	18,8	445	22,0	69 900	14,7
Services aux particuliers	42	2,3	43	2,1	6 700	1,4
Education, santé, action sociale	46	2,5	47	2,3	4 700	1,0
Activités associatives	2	0,1	2	0,1	100	0,0
Tertiaire	1 205	66,7	1 372	67,8	324 700	68,1
Non renseigné	14	0,8	14	0,7	1600	0,3
Total	1 807	100,0	2 023	100,0	476 900	100,0

Source : METCS-DARES, DRT

Répartition géographique des accords de participation signés en 2002

Régions	Nbre d'accords	%	Nbre d'entreprises	%
Ile-de-France	392	21,7	473	23,4
Champagne Ardenne	54	3,0	54	2,7
Picardie	15	0,8	15	0,7
Haute Normandie	26	1,4	26	1,3
Centre	72	4,0	73	3,6
Basse Normandie	17	0,9	17	0,8
Bourgogne	24	1,3	24	1,2
Nord Pas De Calais	140	7,7	177	8,7
Lorraine	31	1,7	31	1,5
Alsace	42	2,3	50	2,5
Franche-Comté	35	1,9	35	1,7
Pays-de-Loire	155	8,6	171	8,5
Bretagne	95	5,3	112	5,5
Poitou Charente	50	2,8	60	3,0
Aquitaine	98	5,4	108	5,3
Midi-Pyrénées	85	4,7	85	4,2
Limousin	14	0,8	14	0,7
Rhône Alpes	256	14,2	270	13,3
Auvergne	21	1,2	21	1,0
Languedoc Roussillon	62	3,4	64	3,2
Provence Alpes Côte-d'Azur, Corse	99	5,5	119	5,9
Départements d'Outre Mer	7	0,4	7	0,3
Non renseignée	17	0,9	17	0,8
Total	1 807	100,0	2 023	100,0

Source : METCS-DARES, DRT

Pour mémoire, le tableau ci-dessus ne comporte pas de colonne relative au nombre de salariés. En effet, les accords sont classés en fonction du lieu du siège de l'entreprise. 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, sont 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 2002 ET 2003

On recense, en 2002 :

7 097 nouveaux accords et renouvellements d'accords d'intéressement signés par 7 352 entreprises couvrant 1 154 200 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 de susciter l'intérêt des entreprises puisque au cours de l'année 2002 on dénombre 4 182 nouveaux accords signés. Par ailleurs, 2 915 accords ont fait l'objet d'un renouvellement, pérennisant ce dispositif au sein de l'entreprise.

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, 1 682 entreprises ont conclu un accord d'intéressement tandis que 735 ont renouvelé un accord (soit plus des deux tiers des accords signés). En revanche, ce rapport s'équilibre pour les entreprises de plus de 50 salariés, quelle qu'en soit la taille.

Si l'on rapproche ces chiffres de ceux des accords d'intéressement signés en 2001, on constate toutefois une baisse sensible du nombre des accords signés en 2002, de plus de 15 %, par rapport à l'année précédente. Cette baisse est à relativiser et ne remet pas nécessairement en cause la dynamique générale de hausse des accords, constatée ces deux dernières années, conséquence directe de la loi du 19 février 2001 dont l'un des objectifs est d'encourager la pratique de ces dispositifs : en effet, le nombre de salariés concernés reste globalement stable (1 154 800 en 2002 contre 1 184 200 en 2001)

Répartition des accords d'intéressement signés en 2002 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	1 675	1 682	7 200	735	741	3 100	2 410	2 423	10 300
de 10 à 49 salariés	1 602	1 631	38 700	1 070	1 085	26 800	2 672	2 716	65 500
de 50 à 99 salariés	330	343	23 000	333	342	23 300	663	685	46 300
de 100 à 249 salariés	303	318	48 300	425	441	68 500	728	759	116 700
de 250 à 499 salariés	126	128	43 000	195	225	68 700	321	353	111 700
500 salariés et plus	146	191	384 000	157	225	420 300	303	416	804 300
Total	4 182	4 293	544 100	2 915	3 059	610 700	7 097	7 352	1 154 800

Source : METCS-DRT, DARES

TAILLE DES ENTREPRISES AYANT SIGNÉ UN ACCORD

Plus de 71 % des accords signés en 2002 l'ont été par des entreprises de moins de 50 salariés alors que les entreprises de 500 salariés ou plus représentent 4,3 % de ces accords. Par ailleurs, les données provisoires pour 2003 (soit environ 6 000 accords pris en compte) font apparaître que la part des entreprises de moins de 50 salariés tend encore à progresser (72,4 %) tandis que celle des plus grosses entreprises diminue (4 %).

Répartition des accords d'intéressement signés en 2000, 2001, 2002 et 2003* selon la taille de l'entreprise

Effectif	2000	2001	2002	2003*
de 1 à 49 salariés	69,5	70,7	71,6	72,4
de 50 à 499 salariés	25,6	23,8	24,1	23,6
500 salariés et plus	4,9	5,5	4,3	4,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

* Chiffres provisoires pour 2003
Source : METCS-DRT, DARES

MODE DE CONCLUSION DES ACCORDS

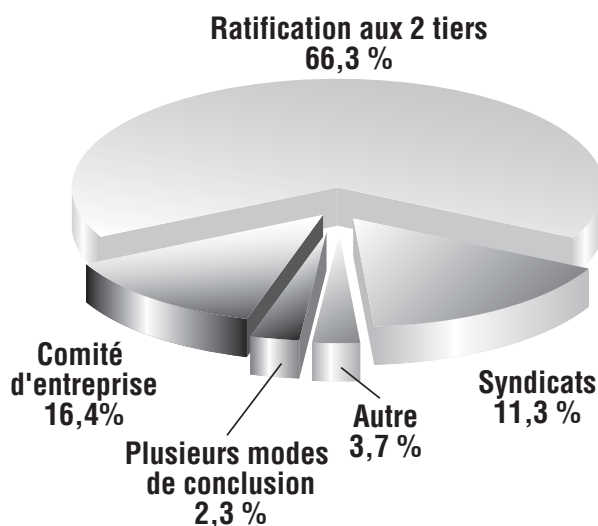
Un accord d'intéressement peut être conclu :

- 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 reste le mode de conclusion le plus fréquemment utilisé par les entreprises : 66,3 % des accords sont conclus par ratification aux deux tiers en 2002 (et 67,3 % en 2003). La signature par le comité d'entreprise et les organisations syndicales représente ensemble près de 28 % des accords en 2002.

Répartition des accords d'intéressement signés en 2002, 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 87 % des accords en 2002 et plus de 88 % en 2003. Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 500 salariés privilégient, en revanche, la signature avec le comité d'entreprise et les syndicats, respectivement 51,2 % et 25,4 % en 2002 ; l'utilisation du premier de ces modes de conclusion marque toutefois un fléchissement en 2003 (48,9 %) alors que le second progresse à 27,9 %. Quant aux grandes entreprises (plus de 500 salariés), leur préférence va de plus en plus nettement vers la signature avec les délégués syndicaux (62,7 % en 2001, 60,4 % en 2002, 66,5 % en 2003).

Répartition des accords d'intéressement signés en 2001, 2002 et 2003*, 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	2003*	2001	2002	2003*	2001	2002	2003*	2001	2002	2003*
Comité d'entreprise	4,2	4,0	3,5	48,7	51,2	48,9	27,7	29,0	25,6	16,1	16,4	15,1
Ratification au 2/3	86,4	87,7	88,4	16,8	14,1	13,7	1,8	3,3	2,9	65,2	66,3	67,3
Syndicats	4,3	3,7	3,6	26,9	25,4	27,9	62,7	60,4	66,5	12,9	11,3	11,8
Autre	3,2	3,4	3,6	2,8	4,8	4,2	1,6	2,3	2,9	3,0	3,7	3,7
Plusieurs modes de conclusion	1,9	1,3	0,9	4,9	4,6	5,3	6,3	5,0	2,1	2,9	2,3	2,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Chiffres provisoires pour 2003
Source : METCS-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. Ce mode combiné est traditionnellement très faible, et la tendance sur les deux dernières années le marginalise de plus en plus (de 2,9 % du nombre d'accords à 2 %).

Les accords signés par les organisations syndicales représentent en 2001 près de 13 % de l'ensemble des accords. Cette part a légèrement diminué en 2001 et 2002, cela s'expliquant notamment par la proportion plus importante d'accords signés dans de petites entreprises souvent dépourvues de sections syndicales, la hiérarchie des organisations syndicales signataires témoigne quant à elle d'une grande stabilité.

En 2002, la CFDT est signataire dans près de 57 % de ces accords, la CGT dans 45,4 %, la CGT-FO dans 36,8 %, la CFE-CGC dans 30,2 % et la CFTC dans plus de 22 %. Entre 2002 et 2003, la réduction du taux de signature pour chacune des cinq organisations syndicales constatée entre 2001 et 2002 (liée à la diminution de la proportion d'accords signés par plusieurs syndicats) ne s'est pas répétée. Elle est toutefois essentiellement due à une hausse importante des signatures de la seule CGT, qui passe de 45,4 % à 51,5 %.

Taux de signature par organisation syndicale (en %)

Organisations syndicales signataires (plusieurs signataires possibles)	2001	2002	2003*
CFDT	59,6	56,9	55,2
CGT	53,1	45,4	51,5
CGT-FO	39,1	36,8	35,4
CFE-CGC	35,5	30,2	32,3
CFTC	25,0	22,1	22,9
Autre	20,6	17,4	18,9

* Chiffres provisoires pour 2003
Source : METCS-DRT, DARES

TYPE D'INTÉRESSEMENT

Pour ouvrir droit aux exonérations, les accords doivent instituer un intéressement 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'intéressement, 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'intéressement 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'intéressement aux résultats se fonde sur des éléments financiers ou

comptables mesurant la rentabilité économique ou financière de l'entreprise. L'intéressement aux performances traduit la contribution des salariés aux objectifs définis par les partenaires sociaux signataires de l'accord. Ce mode de calcul se réfère à des critères tels que la productivité, la qualité, la rentabilité, l'absentéisme ou la sécurité par exemple.

Toutes entreprises confondues, l'intéressement aux résultats demeure la modalité à laquelle elles recourent le plus fréquemment, mais elle recule en 2003. Ainsi 69,7 % des accords conclus ou renouvelés en 2002 utilisent une formule de calcul assise sur les résultats, contre 66,7 % en 2003. Un chiffre toutefois provisoire, donc à confirmer dans le prochain rapport du Conseil Supérieur de la Participation. 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. Celles-ci y ont recours de plus en plus souvent et la tendance sur ces deux dernières années, si elle est confirmée, est particulièrement notable : elle traduit un rééquilibrage entre les trois modalités. L'intéressement aux résultats est passé de 2001 à 2003 de 48,9 % à 35,5 % des accords d'intéressement dans les entreprises de 500 salariés et plus alors qu'en 2003 l'intéressement aux performances avec 35,1 % et les formules mixtes (qui cumulent des critères qui reposent à la fois sur les résultats et les performances) avec 29,3 % le rejoignent. Une évolution qu'il sera intéressant de suivre lors des prochaines années.

**Répartition des accords d'intéressement
signés en 2001, 2002 et 2003*,
selon le type d'intéressement et la taille de l'entreprise (en %)**

Taille de l'entreprise	de 1 à 49 salariés			de 50 à 499 salariés			500 salariés et plus			Ensemble		
	2001	2002	2003*	2001	2002	2003*	2001	2002	2003*	2001	2002	2003*
Résultat	72,0	74,0	71,9	61,7	61,4	56,1	48,9	45,2	35,5	68,3	69,7	66,7
Performance	21,9	18,7	20,4	26,1	25,2	25,3	33,7	30,7	35,1	23,6	20,8	22,1
Résultat & Performance	6,1	7,3	7,7	12,2	13,4	18,6	17,4	24,1	29,3	8,2	9,5	11,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Chiffres provisoires pour 2003
Source : METCS-DRT, DARES

Cette évolution se retrouve également mais de façon moins marquée dans les entreprises petites et moyennes. Dans celles de moins de cinquante salariés, et de manière plus notable dans celles comptant de

cinquante à moins de cinq cents salariés, les systèmes combinant les deux critères de résultat et de performance progressent régulièrement.

NIVEAU DE CALCUL ET PÉRIODE DE CALCUL : DES ÉLÉMENTS DE SOUPLESSE QUI NE PARAISSENT PAS PLEINEMENT UTILISÉS

L'entreprise constitue encore plus largement encore qu'en 2001 la référence pour déterminer le niveau de calcul de l'intéressement. En 2002, plus de 90,3 % 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. Toutefois, ces éléments de souplesse sont rarement retenus dans les petites entreprises où l'intéressement se développe ; en conséquence, le cadre de l'entreprise tend encore à s'affirmer : 2,6 % des accords prévoient des déclinaisons au niveau des unités de travail et 1,6 % au niveau des établissements, tandis que 1,8 % 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. Moins de 7 % des accords d'intéressement aux performances prévoient un calcul au niveau des unités de travail et plus de 10 % 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 2002 selon le niveau de calcul (en %)

Calculé au niveau ...	Résultat	Performance	Résultat & Performance	Ensemble
de l'entreprise	93,2	84,8	80,9	90,3
de l'établissement	0,9	3,8	1,8	1,6
de l'unité de travail	1,0	6,8	4,9	2,6
système mixte	0,5	2,3	10,2	1,8
non renseigné	4,4	2,3	2,2	3,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : METCS-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. Toutefois le nombre d'accords intégrant des périodes de calcul infra-annuelles régresse d'une année sur l'autre : de 5,1 % en 2001 à 3,5 % en 2002.

Répartition des accords d'intéressement signés en 2002 selon la périodicité des versements (en %)

Périodicité	Résultat	Performance	Résultat & Performance	Ensemble
annuelle	89,7	83,7	87,7	88,3
infra-annuelle	1,4	9,5	5,8	3,5
non renseigné	8,9	6,8	6,5	8,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : METCS-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 précède.

Les entreprises, dans la grande majorité des cas, retiennent cette condition d'ancienneté de trois mois. Peu d'accords (4,7 % en 2002) en effet n'exigent aucune condition d'ancienneté. Toutefois, pour 2002 comme pour 2003, on constate la persistance (respectivement 8,3 % et 6,4 %) d'accords retenant une condition d'ancienneté supérieure à 3 mois. On peut supposer que cette « anomalie » correspond au 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	2003*
Aucune condition	4,1	4,7	4,7
Un à trois mois	75,1	87,0	88,8
Quatre à six mois	20,8	8,3	6,4
Total	100,0	100,0	100,0

* Chiffres provisoires pour 2003
Source : METCS-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, 36,5 % des accords retiennent en effet cette modalité de répartition. Les entreprises peuvent également panacher les options : une répartition mixte, proportionnelle au salaire et au temps de présence, concerne ainsi près de 26 % des accords.

La répartition au prorata du salaire est toutefois plus fréquente dans les entreprises de moins de cinquante salariés (39,5 %) que dans les plus grandes qui lui préfèrent des modes de répartition plus complexes, combinant plusieurs critères : 40,3 % des accords signés par des entreprises de 500 salariés et plus prévoient des systèmes de répartition mixtes. Concernant le mode de répartition uniforme, il reste très peu usité comme unique modalité (3,2 %) ; il est plus fréquemment utilisé en combinaison avec la répartition en fonction du salaire et/ou de la durée de présence (8,2 %). Enfin, par rapport à 2001, on constate une grande stabilité dans les modes de répartition ; tout au plus peut-on remarquer que la durée de présence, quand elle est utilisée comme unique mode de répartition, progresse sensiblement (de 19,1 % à 20,8 %).

Répartition de la prime d'intéressement dans les accords signés en 2002 (en %)

Répartition ...	de 1 à 49 salariés	de 50 à 499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
proportionnelle au salaire	39,5	29,8	23,4	36,5
proportionnelle à la présence	20,2	22,2	23,8	20,8
uniforme	3,5	2,3	2,3	3,2
autre répartition	4,8	6,5	10,2	5,4
mixte : salaire & présence	24,5	29,3	32,0	25,9
mixte : autres répartitions	7,6	9,9	8,3	8,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : METCS-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 entre-

prises 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 probablement 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 a été 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 avait 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 plan d'épargne dans les accords signés en 2002 (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	52,6	54,3	66,0	53,6
Impossible	43,8	40,8	24,1	42,2
Non déclaré	3,6	4,9	9,9	4,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : METCS-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 la majorité des cas (51,4 %), 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 (21,4 %). Au-delà de ces deux formules, il existe une assez grande diversité dans les modes de suivi, avec, par exemple, les délégués du personnel, délégués syndicaux... Certains accords (2,2 %) retiennent d'ailleurs plusieurs modes de suivi.

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 très variables : les noms ou les responsabilités des salariés constituant cette commission peuvent figurer dans l'accord, à moins que celui-ci ne renvoie à des procédures de consultation et d'élection spécifiques à l'intéressement.

Répartition des accords d'intéressement signés en 2002 selon le suivi de l'accord et son mode de conclusion (en %)

Suivi de l'accord par ...	Accord conclu par...					Ensemble
	le comité d'entreprise	ratification aux 2 tiers	les syndicats	un autre mode	plusieurs modes	
- le comité d'entreprise	60,6	1,0	37,2	9,2	28,8	15,9
- une commission spécialisée créée par le CE	17,1	1,1	13,1	6,5	10,6	5,5
- une commission ad hoc	14,1	68,6	15,9	36,2	20,0	51,4
- les délégués du personnel	2,1	13,6	7,6	11,2	11,3	10,9
- les délégués syndicaux	0,0	0,1	12,2	3,1	2,5	1,6
- autre	4,2	14,4	8,0	30,0	13,1	12,6
- plusieurs modes de suivi	2,0	1,1	6,0	3,8	13,8	2,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : METCS-DRT, DARES

CONTRÔLE DE L'ADMINISTRATION

L'administration exerce un contrôle de légalité de ces accords. 47,6 % d'entre eux font l'objet d'observations, soit près de 49 % des accords conclus dans les petites entreprises de moins de 50 salariés contre 36,3 % 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 ou des mêmes moyens pour s'attacher un conseil.

Après l'augmentation importante observée entre 2000 et 2001 (de 24 à 45,1 %) du nombre d'accords ayant fait l'objet d'observations, la proportion s'est donc stabilisée en 2002. Cette augmentation 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 les contentieux potentiels par un examen des accords lors de leur dépôt et permettre de la sorte d'éviter leur remise en cause a posteriori, et ce à l'intérieur d'un délai de quatre mois à compter du dépôt des accords, ce qui permet aux entreprises de connaître rapidement les clauses litigieuses de leurs accords.

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 2002 ayant fait l'objet d'observations de la part de l'administration, selon la taille de l'entreprise

Effectif	%
de 1 à 49 salariés	49,0
de 50 à 499 salariés	45,4
500 salariés et plus	36,3
Ensemble des entreprises	47,6

Source : METCS-DRT, DARES

Sur les 10 % d'accords conclus en 2002 qui ont fait l'objet d'un avenant la même année, plus de 73 % 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 2002

Avenant en 2002	Nombre d'accords	%	Observations de l'administration %
Oui	699	9,8	73,4
Non	6 398	90,2	44,7
Total	7 097	100,0	47,6

Source : METCS-DRT, DARES

ANNEXES SECTORIELLE ET RÉGIONALE

Répartition des accords d'intéressement signés en 2002, des entreprises et des salariés selon le secteur d'activité

Secteur d'activité (NES 16)	Nombre d'accords	%	Nombre d'entreprises	%	Nombre de salariés	%
Agriculture, sylviculture, pêche	167	2,4	168	2,3	2 100	0,2
Industries agricoles et alimentaires	182	2,6	190	2,6	38 500	3,3
Industrie des biens de consommation	238	3,4	250	3,4	42 300	3,7
Industrie automobile	45	0,6	45	0,6	59 400	5,1
Industries des biens d'équipement	494	7,0	503	6,8	84 200	7,3
Industries des biens intermédiaires	845	11,9	879	12,0	183 100	15,9
Energie	28	0,4	28	0,4	17 200	1,5
Industrie	1 832	25,8	1 895	25,8	424 700	36,8
Construction	823	11,6	827	11,2	45 500	3,9
Commerce	1 636	23,1	1 713	23,3	235 500	20,4
Transports	291	4,1	291	4,0	100 800	8,7
Activités financières	237	3,3	251	3,4	133 900	11,6
Activités immobilières	195	2,7	206	2,8	13 800	1,2
Services aux entreprises	1 364	19,2	1 446	19,7	156 300	13,5
Services aux particuliers	224	3,2	224	3,0	22 000	1,9
Education, santé, action sociale	228	3,2	228	3,1	16 300	1,4
Activités associatives	32	0,5	32	0,4	1 800	0,2
Tertiaire	4 207	59,3	4 391	59,7	680 400	58,9
Non renseigné	68	1,0	71	1,0	2 100	0,2
Total	7 097	100	7 352	100	1 154 800	100,0

Source : METCS-DRT, DARES

Répartition géographique des accords d'intéressement signés en 2002

Région	Nbre d'accords	%	Nbre d'entreprises	%
Ile-de-France	1 155	16,3	1 247	17,0
Champagne-Ardenne	185	2,6	189	2,6
Picardie	147	2,1	147	2,0
Haute-Normandie	116	1,6	117	1,6
Centre	132	1,9	134	1,8
Basse-Normandie	92	1,3	98	1,3
Bourgogne	125	1,8	126	1,7
Nord – Pas-de-Calais	478	6,7	544	7,4
Lorraine	111	1,6	114	1,6
Alsace	244	3,4	248	3,4
Franche-Comté	187	2,6	187	2,5
Pays-de-Loire	593	8,4	601	8,2
Bretagne	378	5,3	387	5,3
Poitou-Charentes	279	3,9	284	3,9
Aquitaine	490	6,9	491	6,7
Midi-Pyrénées	346	4,9	346	4,7
Limousin	34	0,5	34	0,5
Rhône-Alpes	1 125	15,9	1 165	15,8
Auvergne	120	1,7	121	1,6
Languedoc-Roussillon	296	4,2	298	4,1
Provence – Alpes-Côte-d'Azur	312	4,4	319	4,3
Corse	36	0,5	36	0,5
Départements d'Outre Mer	33	0,5	33	0,4
Non renseignée	83	1,2	86	1,2
Total	7 097	100,0	7 352	100,0

Source : METCS-DRT, DARES

Pour mémoire, le tableau ci-dessus ne comporte pas de colonne relative au nombre de salariés. En effet, les accords sont classés en fonction du lieu du siège de l'entreprise. 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, sont 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'ÉPARGNE

DÉPOSÉS DEPUIS 2002

ANALYSE DES REMONTÉES STATISTIQUES RELATIVES AUX PEE

Une exploitation des remontées statistiques relatives aux plans d'épargne d'entreprise (PEE), renseignées par les DDTEFP lors du dépôt des règlements de plans d'épargne et parvenues à la DARES au cours du premier trimestre 2004, a été réalisée. On dispose de données très récentes, puisque les chiffres disponibles vont du 1^{er} semestre 2002 au 1^{er} semestre 2004 inclus.

Evolution du nombre de Plans d'Epargne d'Entreprise et d'avenants déposés

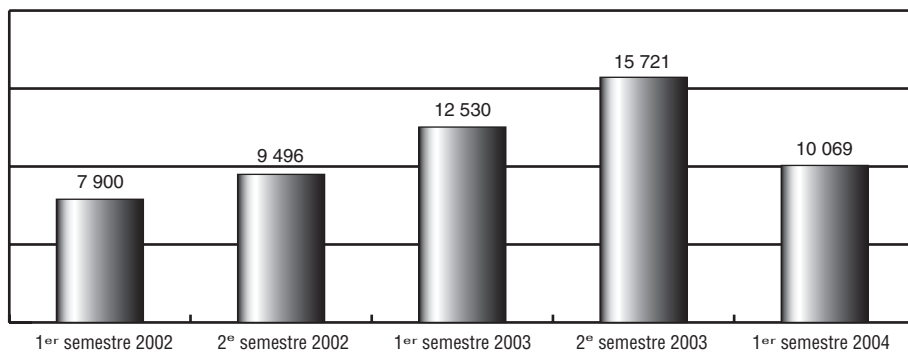
Type de plan	1 ^{er} semestre 2002	2 ^e semestre 2002	1 ^{er} semestre 2003	2 ^e semestre 2003	1 ^{er} semestre 2004
PEE et avenants	7 900	9 496	12 530	15 721	10 069 (données provisoires)

Source : METCS-DRT, calculs DARES

Le Plan d'épargne d'entreprise a connu un développement important depuis le premier semestre 2002 : c'est à cette époque que les premiers effets de la loi du 19 février 2001 ont pu être mesurés, ce décalage s'expliquant par le délai de parution des décrets d'application de la loi et du temps nécessaire pour que les partenaires sociaux appréhendent ce nouveau dispositif.

En revanche, le premier semestre 2004 marque un ralentissement important : le nombre de PEE et d'avenants déposés chute de 36 %. Il s'agit probablement là d'un effet de la loi du 21 août 2003, les entreprises ayant marqué un certain attentisme vis-à-vis du PERCO.

Evolution semestrielle du nombre de PEE et d'avenants déposés dans les directions départementales du travail



Source : plans déposés dans les DDTEFP

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE SUR LES PEI

Afin de mieux diffuser l'épargne salariale dans les PME et TPE, la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 avait créé des dispositifs mutualisés :

- le PEI (plan d'épargne interentreprises) est créé entre entreprises prises individuellement, au sein d'un bassin d'emploi, ou au niveau d'une branche ;

- le PPESVI reprend ce principe de plan d'épargne commun à plusieurs entreprises, mais pour une épargne longue (10 ans au minimum). La loi portant réforme des retraites du 21 août 2003 a substitué le PERCO au PPESV et le PERCO-I au PPESVI : en conséquence, depuis la promulgation de cette loi, il n'est plus possible de mettre en place de nouveaux PPESVI.

Il est donc intéressant d'examiner la façon dont les branches ont appréhendé ces nouveaux dispositifs : on étudiera successivement les accords de branche signés (A), puis ceux de ces accords qui ont été étendus (B), avant de s'intéresser au contenu de ces accords (C).

A/ Les accords signés dans les branches

Après une nécessaire période d'appropriation de la loi par les partenaires sociaux, les négociations ont débuté lors du premier semestre 2002 :

- la première branche à conclure un accord créant un PEI/PPESVI, le 27 juin 2002, a été celle des *services de l'automobile* ;

- elle a été rejointe le 27 novembre 2002 par l'Union nationale des *professions libérales* qui a également mis en place un PEI et un PPESVI.

En 2003, plusieurs PEI/PPESVI ont été conclus, prouvant la vitalité de la négociation sur l'épargne salariale dans certaines branches. Il s'agit respectivement des PEI/PPESVI des branches suivantes :

- *Bâtiment et travaux publics* (20 janvier 2003) ;
- *Industries alimentaires* (5 février 2003) ;
- *Commerce de fruits et légumes, épicerie, produits laitiers* (17 février 2003) ;
- *Notariat* (28 février 2003) ;
- *Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* (7 juillet 2003) ;
- *Charcuterie de détail* (7 juillet 2003).

Trois branches n'ont mis en place qu'un seul PEI :

- l'*installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique* (accord du 18 juin 2003) ;
- la *Banque* (accord du 7 juillet 2003) ;
- et l'*Industrie pharmaceutique* (accord du 15 juillet 2003).

Signalons enfin que depuis la loi sur les retraites et l'impossibilité de mettre en place des PPESVI, les partenaires sociaux ont ralenti leurs négociations afin de s'approprier le PERCO. Toutefois, un nouveau PEI (mais sans PPESVI) a été conclu dans la *Poissonnerie*, le 28 octobre 2003.

B/ Les extensions des accords signés

Certains de ces accords ont pu être étendus, faisant bénéficier l'ensemble des salariés de la branche de ces dispositifs (voir ci-dessous).

L'extension

L'extension des Conventions et Accords collectifs de travail a pour effet de rendre obligatoire une convention ou un accord aux entreprises rentrant dans son champ d'application mais non adhérente à l'organisation patronale signataire. Réalisée par arrêté pris par le Ministre chargé du Travail, l'extension est obligatoirement précédée d'une consultation des partenaires sociaux.

La loi portant réforme des retraites, qui a substitué le PERCO au PPESV et le PERCO-I au PPESVI, a rendu impossible l'extension de PPESVI dès la date de promulgation de la loi. En conséquence, si certains des accords ci-dessus ont pu être étendus, la plupart des accords de branche créant des PPESVI n'ont pas pu faire l'objet d'une extension.

Ont été étendus :

- le PEI et le PPESVI des *services de l'automobile* (402 000 salariés couverts) ;
- le PEI et le PPESVI des *professions libérales* (907 000 salariés couverts, auxquels on peut ajouter 412 000 chefs d'entreprise qui, en raison de la petite taille de leur entreprise, ont accès au PEI) ;
- le PEI du *bâtiment et des travaux publics* (750 000 salariés couverts) ;
- le PEI du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* (566 000 salariés couverts) ;
- le PEI de la *charcuterie de détail* (24 700 salariés couverts) ;
- le PEI de l'*industrie pharmaceutique* (99 000 salariés couverts) ;
- le PEI de la *poissonnerie* (10 500 salariés couverts).

Ainsi, fin octobre 2004, environ **3,2 millions de salariés et chefs d'entreprise** bénéficiaient de droit d'au moins un dispositif d'épargne d'entreprise créé au niveau de la branche professionnelle dont ils relèvent.

C/ Le contenu des accords

Seront examinées ci-dessous les principales caractéristiques de ces plans d'épargne, successivement : a) le champ d'application et les signataires, b) les modes d'alimentation, c) les règles d'abondement, d) les supports d'épargne proposés, e) les dispositifs de contrôle de la gestion et de suivi de l'accord.

a) Tous ces plans d'épargne sont ouverts à tous les salariés de la branche et aux chefs d'entreprises employant jusqu'à cent salariés. Toutefois, l'accord du *commerce de détail et gros à prédominance alimentaire* du 7 juillet 2003 réserve le PEI/PPESVI uniquement aux entreprises dépourvues de tout plan d'épargne. Cette possibilité est conforme aux intentions du législateur pour qui le PEI avait justement vocation à diffuser l'épargne salariale dans les entreprises n'ayant pas fait la démarche de mettre en place leur propre plan d'épargne. La négociation sur le PEI/PPESVI est assez consensuelle ; présentés comme un avantage supplémentaire proposé aux salariés, ces plans d'épargne recueillent un large assentiment : ainsi les accords sont toujours signés par une majorité d'organisations syndicales représentatives de salariés. Toutefois, seul l'accord de PEI du *secteur bancaire* a été ratifié par la totalité des organisations syndicales.

b) Les modes d'alimentation sont toujours diversifiés : versements volontaires du participant, primes d'intéressement des salariés, sommes issues de la participation et transferts provenant d'autres dispositifs d'épargne salariale. Malgré cette volonté d'assurer une alimentation diversifiée des PEI, tous les accords n'ont pas prévu la possibilité offerte par la loi sur l'épargne salariale d'intégrer dans le règlement du plan un accord de participation volontaire pour les entreprises de moins de cinquante salariés : trois PEI n'ont pas retenu cette option. Au titre de l'alimentation des plans, sont également prévus les versements des entreprises au titre de l'abondement. Les règles de ces abondements sont souvent assez complexes (voir ci-dessous).

c) Les modalités d'abondement par l'entreprise des versements des

salariés sont obligatoirement définies dans le règlement du plan ; en revanche, chaque entreprise est libre d'abonder et de choisir le niveau de cet abondement parmi les modalités retenues dans le plan. Le principe énoncé par les règlements est simple, puisque le niveau d'abondement correspond toujours à un pourcentage des versements du salariés. En pratique, les différents taux d'abondement (la fourchette est large, elle peut varier de 20 à 300 %) sont toujours couplés avec un éventuel plafonnement ; ainsi, par exemple, une entreprise peut choisir de n'abonder que les versements inférieurs à 500 euros ou à 100 euros. Si les principes sont identiques, la pédagogie déployée par les rédacteurs des accords pour la compréhension de mécanismes potentiellement complexes n'est pas toujours d'égale qualité. Seul le PEI *Banque* stipule que l'employeur peut réserver son abondement aux seules sommes issues de l'intéressement.

d) Les versements des salariés et de l'entreprise sont placés exclusivement dans des fonds communs de placement, quatre au minimum, six au maximum. Les fonds « sécuritaires » (monétaires, obligataires, ou ayant une majorité d'obligations) sont à chaque fois majoritaires, les fonds à dominante actions minoritaires (deux fonds au maximum). Chaque PPESVI comporte un fonds solidaire (investi à hauteur de 5 à 10 % en entreprises solidaires), ce qui est une obligation légale ; mais celui de la *Charcuterie de détail* comporte aussi un fonds éthique et tous les deux sont également proposés dans le cadre du PEI. Enfin, un seul accord a choisi de communiquer sur le label décerné par le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES) : celui de l'*Industrie Pharmaceutique*, qui propose deux fonds labellisés sur cinq.

e) Conséquences de cette préférence unique affichée pour les fonds labellisés, les conseils de surveillance sont paritaires puisque seuls les fonds labellisés imposent une majorité de représentants des salariés dans ces instances. Toutefois, il est difficile de tirer des conclusions définitives en ce domaine, puisque certains accords se contentent de notations sibyllines telles que « la composition du conseil de surveillance est celle déjà mise en place par les gestionnaires des FCPE ». Enfin, les branches prévoient d'une façon générale un comité de suivi sur l'épargne salariale. Certaines, soucieuses de développer l'information et la mise en valeur du dispositif, ont institué, par avenant à leur plan d'épargne, un organisme spécialement destiné à en faire la promotion (par exemple les *services de l'automobile*).

En conclusion, il faut souligner l'engagement des partenaires sociaux dans les négociations sur l'épargne salariale. Cet engagement constitue une nouveauté car, jusqu'à présent, seul le *BTP* avait une tradition de négociation de branche sur la participation. Grâce à son accord de PEI/PPESVI, cette branche a permis à ses 750 000 salariés de bénéficier d'un plan d'épargne. Mais il est intéressant de constater que de nombreuses autres branches se sont emparées de ce thème et optent soit pour des dispositifs généralistes (PEI/PPESVI), soit pour des seuls plans d'épargne à 5 ans (PEI). A cet égard, il conviendra de suivre à l'avenir les négociations sur le PEI. Il sera aussi riche d'enseignement d'observer la célérité avec laquelle les PPESVI se transformeront en PERCO-I, ou de constater au contraire le refus de tout ou partie des négociateurs ayant mis en place le Plan partenarial d'épargne salariale volontaire de le transformer en un dispositif délibérément orienté vers la retraite.

DONNÉES STATISTIQUES SUR LE PPESV

Statistiques PPESV/PPESVI au 30 juin 2003

PPESV	en nombre	en M€
Nombre de PPESV signés	165	
Dont grandes entreprises (>10.000 salariés)	3	
Nombre de porteurs	35 354	
Actifs sous gestion (en millions d'€)		36,78

PPESVI	en nombre	en M€
Nombre de PPESVI signés	68	
Nombre d'entreprises ayant adhéré	1 629	
Nombre de porteurs	4 150	
Actifs sous gestion (en millions d'€)		11,00

Source : AFG

Le PPESV a connu un certain succès, à la fois en nombre d'accords signés (233, dont 68 PPESVI, avant que la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites ne marque la fin de la mise en place de ces plans d'épargne) et en nombre d'adhérents (près de 40 000) ; en revanche, le montant des actifs ne s'élève qu'à 48 millions d'euros, montant peu élevé si l'on compare avec le montant des actifs du PERCO (voir ci-après).

QUELQUES INDICATIONS SUR LE PERCO

Une centaine de groupes ou entreprises a déjà signé un PERCO, couvrant ainsi plus de 250 000 salariés. Parmi ces entreprises, deux très grands groupes (Carrefour et Sanofi-Synthélabo), mais aussi des entreprises de taille moyenne (Dailycer) et des petites entreprises.

Les encours atteignent 58 millions d'euros, ce qui est un chiffre élevé compte tenu du caractère très récent des accords (moins de 6 mois). Environ 25 000 salariés ont déjà souscrits, soit un encours individuel moyen de 2 320 €.

Les avoirs sont très majoritairement investis en actions, à hauteur des 2/3 environ. Tous les PERCO signés proposent une gestion à horizon avec une proportion d'actions qui diminue au fur et à mesure que le bénéficiaire s'approche de l'âge de la retraite.

Fin octobre 2004, 94 PERCO étaient en cours de négociation, couvrant potentiellement 750 entreprises et 450 000 salariés.

Statistiques PERCO au 31 août 2004

	en nombre	en M€
Nombre de PERCO signés	64	
Nombre d'entreprises couvertes	103	
Nombre de bénéficiaires potentiels	241 182	
Nombre de porteurs	24 505	
Actifs sous gestion (en millions d'€)		58,31
Nombre de PERCO en cours de négociation	94	
Nombre d'entreprises couvertes	736	
Nombre de bénéficiaires potentiels	447 554	

Source : AFG

**RAPPORT D'ÉTAPE
DES GROUPES DE
TRAVAIL
“PME” ET “GOUVERNANCE”
DU CONSEIL SUPÉRIEUR
DE LA PARTICIPATION**

RAPPORT D'ÉTAPE

DES GROUPES DE TRAVAIL

“PME” ET “GOUVERNANCE”

DU CONSEIL SUPÉRIEUR

DE LA PARTICIPATION

Le 25 mars 2003, lors de l'installation du Conseil dans sa nouvelle mandature, trois groupes de travail permanents ont été créés :

- le groupe de travail « statistique », animé par M. Gérard Deygas, qui a pour mission de produire le présent rapport annuel ;
- le groupe de travail « PME », qui a pour mission de réfléchir aux moyens de mieux diffuser l'épargne salariale dans les PME et TPE ;
- le groupe de travail « gouvernance », qui a pour mission de trouver de nouvelles façons de diriger l'entreprise en faisant notamment intervenir davantage les salariés et les actionnaires salariés dans les processus de décision.

Le présent dossier se propose de faire un point sur l'activité de ces deux derniers groupes.

RAPPORT D'ÉTAPE DU GROUPE DE TRAVAIL "PARTICIPATION FINANCIÈRE DANS LES PME"

Depuis le renouvellement du Conseil supérieur de la Participation, le 25 mars 2003, le groupe de travail Participation financière dans les PME, qui avait été créé lors de la précédente mandature, s'est réuni quinze fois.

LE GUIDE "GUIDE & REPÈRES POUR LA NÉGOCIATION"

Afin de diffuser l'information sur l'épargne salariale auprès des employeurs et des salariés, le groupe de travail Participation financière dans les PME avait, dans le cadre de la précédente mandature du CSP, conçu un guide de la négociation destiné aux partenaires sociaux.

Ce guide a été publié au début de l'année 2002. Le tirage de 1 500 exemplaires a été épuisé dès le début du second semestre 2002. Ce succès rapide, relatif certes compte tenu du tirage initial, mais indéniable, a conduit à envisager un second tirage.

Pour tenir compte de l'évolution de la législation sur l'épargne salariale (la loi du 21 août 2003 créant le PERCO, destiné à permettre aux salariés d'épargner en vue de la retraite avec l'aide de l'entreprise et la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et le dialogue social complétant les dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et au plan d'épargne d'entreprise) une seconde édition a donc été réalisée par le groupe de travail Participation financière dans les PME.

Cette seconde édition devrait bénéficier d'une diffusion et d'une communication plus importante que la précédente.

LES AUDITIONS DU GROUPE

Le groupe a poursuivi les auditions d'entreprises ou de partenaires sociaux engagés dans des négociations de branches afin de déterminer les bonnes pratiques et d'entendre leurs questionnements relatifs à l'épargne salariale.

Monsieur Cédric Laumonier, de la Fédération nationale de la coiffure, nouveau représentant de l'UPA au CSP a été auditionné ainsi que Monsieur Paul Maillard, au titre de son rôle dans la négociation du PEI de branche du BTP, secteur qui compte un grand nombre de PME.

Ont été également auditionnés Madame Berge Suet et Messieurs Régis de Debrisson, Gérard Lassaux et Dominique Ledouble, représentants du CSES (Comité de suivi de l'épargne salariale) mis en place

auprès du Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables.

Le CSES a confirmé la sensibilisation croissante des experts-comptables à la participation financière. A cet égard, une enquête a été réalisée auprès de 2200 experts-comptables.

Les experts-comptables sont suffisamment proches des chefs d'entreprise pour valoriser ces dispositifs (notamment l'intéressement) mais se heurtent bien souvent dans les PME à un problème culturel, notamment la notion de droit collectif inhérente à l'épargne salariale et celle de non-substitution.

L'extension de l'intéressement au chef d'entreprise dans les mêmes conditions que pour les plans d'épargne serait de nature vraisemblablement à développer ce dispositif dans les PME.

Le consensus du groupe PME s'est fait sur l'intégration au groupe de travail des représentants des experts-comptables, à des fins pédagogiques (assurer une meilleure connaissance de l'épargne salariale dans la profession) mais aussi aux fins de connaître les analyses et les suggestions des professionnels de l'expertise comptable sur les dernières modifications législatives et réglementaires.

Le groupe a également voulu s'adjoindre les compétences de l'AFG (Association Française de la Gestion Financière), représentée par Madame Laure Delahousse.

Afin de compléter son information le groupe a auditionné également des représentants de deux cabinets d'experts-comptables travaillant pour les comités d'entreprise : Messieurs Claude Simon et Gérard Genet pour le Cabinet ETHIX et Monsieur Philippe Gervais pour le Cabinet ALPHA.

Ces cabinets ont exposé les conditions dans lesquelles ils exerçaient leur mission, notamment leur rôle dans l'interprétation des chiffres. Concernant l'épargne salariale ils s'interdisent d'influencer les partenaires sociaux sur la légitimité des dispositifs mais ils peuvent les accompagner dans les négociations. D'une façon générale l'expert comptable se limite par exemple au calcul des masses globales d'intéressement et de participation à distribuer mais ne contrôle pas leur répartition.

Ils manifestent leur intérêt pour l'intéressement en tant qu'outil de management, à condition que les critères de déclenchement aient un sens concret pour chaque salarié. La dimension pédagogique de l'intéressement a également été mise en avant.

Quant à la formule de la participation, si chacun des termes de la formule a sa pertinence, ils considèrent que certains d'entre eux pourraient faire l'objet d'une révision en adéquation avec les évolutions économiques et financières.

L'ACTIONNARIAT SALARIÉ DANS LES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Afin d'analyser les raisons qui ont conduit certaines entreprises non cotées à mettre en place de l'actionnariat salarié et également de recenser les enseignements qu'elles en ont tiré, le groupe a souhaité auditionner certaines d'entre elles qui s'étaient engagées dans cette voie.

Les aspects juridiques, règlementaires ainsi que les problèmes liés à la valorisation des titres et les mécanismes de liquidité ont été également abordés.

Afin de faire avancer les travaux du groupe, les auditions ne se sont pas limitées à des PME mais également à des entreprises de taille plus importante.

Dans ce cadre les sociétés PERICLES (Monsieur David Farcy), INERGIE (Monsieur Philippe Detrie), BRITTANY FERRIES (Monsieur Yves Billette), la CEGOS (Monsieur Jacques Simorre), PROMOD (Monsieur Vincent Debels) et FM Logistic (Monsieur Jean Luc Lesquir) ont été reçues.

Monsieur Bruno Catelin, membre du CSP (représentant de la Fédération des actionnaires salariés) et Vice-Président des salariés actionnaires de la société anonyme d'économie mixte locale Gaz Electricité de Grenoble, a également présenté l'actionnariat au sein de son entreprise non cotée (actions détenues en direct).

Il ressort des différentes auditions que dans tous les cas l'actionnariat est un élément du projet d'entreprise et un outil pour fidéliser les collaborateurs.

Généralement les petites entreprises ont mis en place de l'actionnariat direct, destiné à certains collaborateurs alors que les plus grandes ont utilisées le cadre de l'épargne salariale, afin d'offrir cette possibilité à l'ensemble de leurs collaborateurs.

Les entreprises ayant optées pour le cadre de l'épargne salariale sont par ailleurs préoccupées par l'évolution de la réglementation.

Dans tous les cas le succès de ces opérations est très lié à la situation de l'entreprise.

Dans le cadre des difficultés rencontrées lors de la mise en place et de la gestion d'opérations d'actionnariat salarié, le groupe a auditionné quatre sociétés de gestion, la BNP (Monsieur Patrick Lamy), la Société Générale (Monsieur Daniel Gee), la société GERER (Monsieur Nicolas Vachon) et le CIC (Monsieur Etienne Gorse).

D'un commun accord ces quatre intervenants ont indiqué que les trois principaux problèmes qu'ils rencontrent sont : la notion de tiers liquide introduite par la loi du 19 février 2001, l'évaluation et la valorisation des titres et l'impossibilité pour un FCPE d'être partie prenante à un pacte d'actionnaires.

Concernant ces difficultés, le groupe a également auditionné Monsieur Ephraïm Marquer de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).

L'actionnariat des salariés dans les sociétés non cotées fera l'objet d'un rapport spécifique.

Compte tenu des différentes auditions du groupe, ainsi que des informations dont il disposait déjà, il se confirme que la prise en compte par les partenaires sociaux de tous les aspects relatifs à la communication sont fondamentalement le gage de la réussite des dispositifs mis en place.

RAPPORT D'ÉTAPE DU GROUPE DE TRAVAIL "GOUVERNANCE"

INTRODUCTION

Dans l'idée du Général de Gaulle, la participation était une nouvelle dimension des relations au sein de la société française et sa traduction dans le monde économique, dans l'entreprise, était l'association capital-travail. C'était une transformation radicale des rapports entre ces deux facteurs indissociables de l'entreprise. C'était un nouveau partenariat fondé sur la reconnaissance de l'apport en capital par les uns et en industrie, résultant de leur compétence, par les autres. Les dispositifs qui ont été successivement mis en place tels que l'intéressement et la participation au résultat, l'épargne salariale et l'actionnariat salarié ont répondu seulement à la dimension financière de la participation et partiellement puisqu'une minorité de salariés en a jusqu'à présent bénéficié.

Quarante ans plus tard, les entreprises essaient de tirer le meilleur parti des dispositions en vigueur (réglementation sociale et du travail, participation financière, actionnariat salarié) et des pratiques de management pour résister et progresser dans une économie devenue planétaire et très compétitive. Le tertiaire et l'immatériel sont devenus prépondérants dans l'activité des entreprises ; leur dynamisme, leur efficacité et leur créativité sont directement liés à l'implication de leurs salariés ; il est légitime d'analyser comment ceux-ci sont associés à la vie de l'entreprise, ce deuxième volet de la participation, qui concerne la participation aux orientations et aux décisions.

Ainsi, lors de sa mise en place, le groupe de travail « gouvernance » s'est fixé pour objectifs, conformément aux orientations données par le Ministre, d'examiner la question de la gouvernance sous ses différentes aspects :

- l'organisation et le fonctionnement des organes sociaux de l'entreprise, conseils d'administration, conseils de surveillance et comités créés par ces conseils au titre des nouvelles pratiques de gouvernance ;
- la représentation des salariés et/ou des salariés actionnaires dans ces organes sociaux (conseils et comités) ;
- le gouvernement de l'entreprise à tous les niveaux et les modalités d'information, de consultation et d'association des salariés de l'entreprise (représentation, IRP...) ;

- l'impact sur la gouvernance et la participation des fonds d'épargne salariale et notamment de la représentation des conseils de surveillance des FCPE lorsqu'ils portent les droits de vote des salariés actionnaires ; leur action est alors importante dans le gouvernement d'entreprise notamment au moment des assemblées générales.

Le groupe s'est réuni quatorze fois et a procédé successivement à un certain nombre d'auditions d'entreprises : AUCHAN, EADS, THALES, NORSY, et d'experts : Lionel Tourtier, Thierry Widemann-Goiran, Didier Livio, Patrick Guiol, Jean Gautier...

Le groupe essaie au travers des auditions d'identifier des bonnes pratiques qui traduisent la participation, qui sont porteuses de résultats positifs et durables et qui pourraient contribuer au développement de la participation.

PREMIERS CONSTATS

1. Représentation des salariés dans les instances sociales

Le développement du tertiaire et des activités immatérielles, qui caractérise la « société de la connaissance et de l'innovation » dont le sommet de Lisbonne a fait l'orientation structurante des politiques européennes, s'accompagne d'une modification significative du rapport entre la contribution du travail et celle du capital dans la création de valeur. C'est davantage la compétence des collaborateurs de l'entreprise dans ces secteurs de l'économie, que la valeur des machines qui produisent, qui est à l'origine de la performance et du résultat.

Par ailleurs, le concept de la société anonyme et surtout le développement de l'actionnariat public (boursier) correspondent à une modification de la relation entre capital et projet (affaiblissement de l'*affectio societatis*) et à une réduction de la stabilité des financements (les capitaux stables des entreprises ne représentent en moyenne que 40 à 60 % de leur capital) ; les arbitrages des investisseurs sont aujourd'hui davantage fonction de la prise de bénéfice que du développement durable de l'entreprise.

Cette évolution a des effets lourds sur les entreprises ; elle devrait normalement conduire à reconnaître la plus grande importance de l'apport des salariés de l'entreprise et à leur donner davantage de poids dans les instances où sont prises les décisions stratégiques. Au niveau des organes sociaux il faut se poser aujourd'hui la question de la participation de représentants des salariés en n'omettant pas d'examiner la situation pour les salariés d'une part et pour les salariés actionnaires quand il y en a d'autre part. Parmi les syndicats, ceux qui partagent

l'objectif de faire participer une représentation des salariés dans les instances sociales considèrent que c'est un nouveau droit à développer, lié à la condition salariale et non à la détention d'actions. La représentation naturelle des salariés actionnaires est d'une autre nature et elle ne devrait pas selon eux, empiéter sur la présence de représentants des salariés *es qualité*.

La présence d'une représentation des salariés – actionnaires ou *es qualité* – dans les conseils d'administration ou de surveillance apporte un regard averti de l'intérieur de l'entreprise sur les éléments présentés au conseil par le management. Jean-Marie Descarpentries (président de Fondact) n'hésite pas à dire à la tribune de certains forum sur la participation : « à un administrateur extérieur à l'entreprise, un bon manager fait accepter ce qu'il veut ; ce n'est pas le cas avec des administrateurs qui sont des salariés de l'entreprise ».

a) Conseil d'administration

La responsabilité qui est celle d'un administrateur dans un CA (sur ses biens propres) est à l'origine d'une opposition entre des points de vue relativement nets :

- les salariés qui ne sont pas actionnaires de leur entreprise n'ont aucune légitimité à être dans un conseil d'administration avec voix délibérative s'ils n'ont pas les mêmes devoirs et risques que les représentants des actionnaires ; dans ce cas la participation d'une représentation du comité d'entreprise est d'ailleurs la réponse trouvée en France pour résoudre la question ;
- il est nécessaire de représenter les salariés dans le CA – *es qualité* – quand il n'y en a pas qui sont actionnaires, mais on ne peut pas leur faire porter les mêmes risques puisqu'ils ne sont pas actionnaires ; ils ne sont donc pas administrateurs à part entière ;
- devant la nécessité d'impliquer les salariés dans la vie de l'entreprise, y compris dans le lieu où se prennent les décisions stratégiques, il faut des administrateurs salariés (même quand il n'y a pas de salariés actionnaires) ayant les mêmes pouvoirs que les administrateurs actionnaires, mais sans les risques sur leurs biens propres ; il faut accepter le concept de deux types d'actionnaires : ceux qui engagent leur capital et courent le risque sur leurs biens propres, et ceux qui engagent leur travail (qui doit être reconnu comme un apport en industrie et évalué en capital) et qui courent un risque sur leur travail (salaire ou emploi) en cas de difficultés pour l'entreprise ; à noter que c'est bien ce qui se passe pour les salariés.

Pour développer cette représentation *es qualité*, un modèle de fonc-

tionnement d'entreprise a été élaboré par un groupe de personnalités du monde universitaire, syndical et politique. Il s'agit de la SAGP (société anonyme à gestion partagée) qui pourrait constituer une sorte de label, associé à certaines incitations d'ordre fiscal, social et réglementaire notamment à une représentation simplifiée pour les IRP de type conseil d'entreprise.

b) Conseil de surveillance

La question de la représentation des travailleurs se pose en des termes différents lorsqu'il s'agit d'un statut d'entreprise dual à conseil de surveillance. Il est généralement avancé que dans ce cas la représentation des salariés pose moins de problème puisqu'il ne s'agit pas d'exercer un pouvoir d'administration (de gestion) mais un pouvoir de contrôle incluant la nomination, la révocation éventuelle et la rémunération des membres du directoire. Il est donc convenu d'approfondir cette question.

Ce dispositif existe en Allemagne depuis 1976 pour les sociétés employant plus de 2 000 salariés ; il a fait ses preuves en ce sens que les grandes compagnies allemandes étaient parfaitement compétitives sur des secteurs concurrentiels avec une présence de 50 % de salariés au sein du conseil de surveillance.

Dans le groupe gouvernance, un grand nombre de membres partage l'idée que ce statut d'entreprise est celui qui permet le mieux d'associer les salariés au niveau stratégique quand il n'y a pas d'actionnariat pour eux (autre que la liberté d'acheter des actions en bourse).

c) Les choix possibles

Actuellement il y a peu de cas de représentation des salariés *es qualité* (sans actionnariat) dans les instances sociales en dehors des entreprises nationalisées ou anciennement nationalisées. On a pu constater que cette représentation s'accompagne d'une formation économique qui contribue à faire comprendre les arbitrages nécessaires à l'activité de l'entreprise ; on n'a pas cité de cas où cela aurait posé des problèmes de confidentialité.

Un accord s'est dessiné au sein du groupe sur l'idée que la représentation des salariés *es qualité* (sans logique d'actionnariat) serait plus légitime dans le système dual à conseil de surveillance que dans le système à conseil d'administration.

Pour les salariés actionnaires dans le cadre de politique volontaire et collective d'ouverture du capital aux salariés, la représentation dans les instances sociales est possible dans les deux statuts de l'entreprise : si

c'est un CA, les représentants des salariés actionnaires doivent légalement être élus par l'assemblée générale des actionnaires. Il est légitime que ce soit sur une proposition de candidature prédéterminée par l'association des salariés actionnaires quand il y en a une.

Toutefois, même en l'absence d'actionnariat, la prise en compte de l'apport en industrie des salariés et sa valorisation en capital, pourrait légitimer pour les salariés des droits identiques au sein du conseil d'administration. Une réflexion devrait être engagée sur cette piste car elle est aussi un moyen, comme la SAGP, ou dans le cadre de la SAGP, de donner une base légitime à une représentation des salariés – *es qualité*.

Une question demeure : lorsque les salariés sont représentés *es qualité*, c'est à dire comme un collectif complet sans limitation au groupe de salariés détenteurs d'action d'un programme d'actionnariat, dans les instances sociales, comment articuler les modes de consultation pour décision du CA ou du CS avec ceux pour avis du comité d'entreprise ou du CCE, lui aussi concerné par les décisions de fusion, cession, acquisition au niveau entreprise ou groupe. La question ne se pose pas quand il y a seulement représentation des salariés actionnaires puisqu'il ne s'agit pas du collectif complet de travail.

2. L'actionnariat des salariés

Le groupe a discuté longuement de la terminologie ; il est arrivé à la conclusion qu'il serait meilleur de parler des salariés actionnaires (il sont l'un avant l'autre), même si les habitudes ont été prises de nommer les associations d'actionnaires salariés (FAS). C'est ce que nous tentons de prendre pour la suite.

Quand il existe, l'actionnariat salarié a plusieurs effets bénéfiques pour l'entreprise : il favorise la diffusion de la culture économique et de gestion financière dans l'entreprise. En effet, l'existence d'une politique de diffusion de capital aux salariés conduit d'abord à une formation des salariés pour qu'ils appréhendent l'intérêt qu'il peut y avoir à profiter du dispositif. Ensuite, l'existence d'actionnariat de la part des salariés, conduit le management à donner plus d'information économique et financière aux salariés. La conséquence est une meilleure compréhension des arbitrages qui doivent être faits avec pour corollaire une amélioration du dialogue social. Enfin l'actionnariat des salariés contribue à l'existence d'un groupe d'actionnaires stables, les salariés ayant intérêt au développement durable de leur entreprise.

Pour les associations d'actionnaires salariés, l'actionnariat salarié a pour objectif l'appropriation des projets et des profits de l'entreprise par ses salariés, à la fois par l'approfondissement des liens qui les lient à

l'entreprise et par l'utilisation des droits qui sont attachés aux titres.

Le rôle des associations est alors triple. D'abord, gérer l'épargne investie, par la préparation des opérations d'actionnariat avec le management et par contrôle des fonds par les conseils de surveillance, lorsqu'elles ont la possibilité d'y siéger.

Ensuite, elles ambitionnent de participer au gouvernement d'entreprise sous toutes les déclinaisons possibles : rencontres avec les dirigeants pour appréhender la stratégie suivie et préparer en commun son avenir, participation aux décisions par le vote en Assemblée Générale, par la décision d'apporter ou non les avoirs du fonds en cas d'OPA, par la présence dans les instances dirigeantes, Conseil d'Administration ou de Surveillance et notamment dans les comités tels que le comité stratégique.

Enfin elles désirent prendre en compte le « capital immatériel » qu'est devenu l'homme dans l'entreprise pour concevoir les nouveaux rapports qui doivent exister entre les salariés et les dirigeants et orienter les actions de l'entreprise dans une optique de développement durable, respectueuse de l'éthique et de l'environnement.

Sauf exception, il n'y a pas d'opposition entre associations de salariés actionnaires et syndicats dans les grandes entreprises où les deux existent. Ils ont un rôle distinct et complémentaire. L'objectif des associations n'est évidemment pas de concurrencer les syndicats dans le dialogue économique et social qui est le leur et en particulier dans les IRP.

La représentation des salariés actionnaires est légitime dans la structure à conseil d'administration tout autant que dans le conseil de surveillance. Elle a d'autant plus de poids qu'elle est assurée par le conseil de surveillance du fonds commun de placement qui est porteur collectivement de l'ensemble de l'actionnariat des salariés.

Nous nous devons de mentionner ici une remarque formulée par le représentant d'une organisation syndicale : lorsque l'entreprise crée pour l'épargne salariale un fonds en actions de l'entreprise, il ne faudrait pas qu'elle puisse orienter tout l'abondement vers ce fonds et ainsi réduire la liberté de choix des salariés.

3. Le dialogue social dans l'entreprise

La représentation des salariés actionnaires et/ou des salariés es qualité dans les organes sociaux pour importante qu'elle soit, ne suffit pas à caractériser une entreprise « participative ». Elle doit être complétée par un dialogue social effectif et une représentation syndicale dans

l'entreprise. Un dirigeant auditionné a exprimé que « rien ne se fait sans les autres dans l'entreprise ». La communication avec « les autres » passe évidemment par la communication directe, celle du fonctionnement quotidien pour toutes les questions liées à la production. Elle passe aussi nécessairement par la communication avec les syndicats et dans les IRP pour toutes les questions organisées par le code du travail.

On ne doit pas oublier en effet que la participation financière repose sur un certain nombre de dispositifs qui sont mis en place par voie d'accords entre la direction et la représentation syndicale.

Mais le constat qu'un grand nombre d'entreprises – notamment PME – n'applique pas les obligations en la matière (constat de carence pour les IRP) force à s'interroger sur les évolutions possibles en matière d'obligation de représentation, afin de ne pas sacrifier les principes mais d'adapter les modalités à la situation de certaines petites entreprises. En particulier, il est demandé de réfléchir à la possibilité d'accepter qu'en fonction de la taille des entreprises il y ait une meilleure progressivité des obligations de représentation.

Un des experts auditionnés a développé devant le groupe l'idée d'un conseil d'entreprise élu par les salariés afin de disposer de la légitimité permettant au chef d'entreprise d'engager un dialogue constructif, conseil d'entreprises qui aurait les prérogatives du CE et des DP. Sur cette approche, les représentants des organisations syndicales ne se sont pas engagés mais ils ont souligné l'utilité de conserver la fonction de délégué syndical susceptible de signer les accords et d'engager la collectivité des salariés. La prise en compte de leur position pourrait être traduite soit par la désignation des délégués syndicaux au sein du conseil d'entreprise élu, mais cela obère la liberté des organisations syndicales de choisir leurs délégués syndicaux. L'autre réponse possible est que le chef d'entreprise associe avec les mêmes pouvoirs, les délégués syndicaux désignés avec le membres élus du conseil d'entreprise. Ce débat ne sera pas tranché au sein du CSP, mais il est utile qu'il soit au moins identifié.

Cette modalité de conseil d'entreprise a été évoquée pour les PME (moins de 250 salariés dans la définition européenne). Au delà de ce seuil d'effectif ou en l'absence de participation aux organes sociaux, les règles du code du travail sur les IRP ne seraient pas modifiées.

Le label SAGP qui a été suggéré au cours des auditions met l'accent principalement sur la représentation des salariés dans les instances sociales de l'entreprise. Au cours de l'échange sur la question, il a été nettement mis en évidence que si un tel label sortait, il fallait qu'il trouve un écho dans les partenaires sociaux (MEDEF et Confédérations syndicales) pour pouvoir se développer. Il faut donc dire que cela

nécessite une représentation syndicale pour espérer obtenir le soutien de tout ou partie des syndicats.

Aux confins de la participation financière et des instances de représentation du personnel il y a bien sûr la négociation de mise en place de l'épargne salariale et de l'intéressement et des fonds commun de placement associés et la représentation des salariés dans les conseils de surveillance de ces fonds qui peuvent en partie être en actions de l'entreprise et donc donner lieu à des pouvoirs de votes en AG.

4. Les piliers de l'entreprise participative

La participation à la vie de l'entreprise, complément de la participation financière peut s'apprécier à trois niveaux différents :

a) le gouvernement (ou le management) par la participation dont l'objectif est d'associer chacun au destin de l'entreprise (présent et futur) en :

- pariant sur le développement humain, pour avoir les collaborateurs les plus performants sur le marché, et pour assurer à chacun des perspectives de progrès ;
- associant l'ensemble des salariés au processus d'innovation de l'entreprise de façon à exprimer toutes les idées nouvelles et les mettre en œuvre dans l'entreprise ou par essaimage ;
- impliquant les collaborateurs dans le débat sur la stratégie et dans la veille stratégique pour que chacun sache où l'entreprise va et comment il peut contribuer à sa réussite ;

b) le fonctionnement du dialogue social (ci-dessus) ;

c) la représentation dans les organes sociaux (ci-dessus).

La participation financière, sous les différentes formes possibles (intéressement, participation, épargne salariale, actionnariat des salariés), complète la participation au fonctionnement en conduisant à un partage des progrès réalisés par l'entreprise.

Le débat est revenu au sein du groupe sur la volonté de ne pas faire de la participation financière une « machine à salaire variable ».

De ce point de vue, une étude rendue publique par la DARES fait état du fait que les PME qui distribuent le plus de participation financière sont aussi celles qui versent les meilleurs salaires. Cette thèse est partagée par Virginie Perotin, professeur d'économie à Leeds qui, lors

d'une réunion à Bruxelles, a expliqué la théorie de Weizmann selon laquelle, avec de la participation financière, le niveau des salaires devrait s'établir plus bas que sans participation. Dans la pratique cela n'a pas été constaté dans les 25 pays où son étude a porté.

5. Les thèmes qui demeurent à développer

Deux questions doivent être approfondies :

a) la façon pratique d'impliquer les salariés dans le processus d'innovation ;

b) la façon dont l'entreprise a traduit à l'interne ses objectifs de responsabilité sociétale et en particulier la constitution des rapports exigibles depuis la loi NRE.

Des auditions seront organisées en ce sens.

LA SUITE DES TRAVAUX

En prolongeant les analyses et les auditions d'experts engagées, le groupe de travail cherchera à vérifier l'hypothèse que le fonctionnement de l'entreprise aujourd'hui ne peut être que participatif s'il veut être durable.

Ainsi la Participation ne sera pas seulement un dispositif de justice entre capital et travail, ce qu'elle a voulu être depuis l'origine et qui n'a conduit à ce jour qu'à environ 30 % de salariés bénéficiaires, mais elle deviendra le mode de management moderne de l'entreprise conforme au modèle social européen.

Devront suivre un certain nombre de principes, de bonnes pratiques, de propositions, relatifs à la mise en œuvre de la participation.

La perspective européenne est celle avec laquelle ces questions seront formalisées.

LES DOSSIERS

ETUDE DE L'AMF

SUR LES FCPE

En 2003, la Commission des opérations de bourse (COB) puis l'Autorité des marchés financiers (AMF) ont agréé 272 nouveaux FCPE, contre 312 en 2002 et 303 en 2001. L'autorité de régulation a également agréé la transformation de 2 073 FCPE existants, contre 948 en 2002 et 261 en 2001.

L'importante progression du nombre d'agréments de transformation s'explique par la poursuite de la mise à jour des documents d'information des FCPE (notices d'information et règlements) avec les dispositions légales et réglementaires issues de la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale.

L'ÉVOLUTION DES ENCOURS

Au 31 décembre 2003, le nombre de FCPE était de 3 352 contre 3 600 au 31 décembre 2002 et 3 499 au 31 décembre 2001. Il existe une SICAV d'actionnariat salarié (SICAVAS) en activité.

Sur ces 3 352 FCPE, 2 553 sont des fonds réservés aux salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises et 799 sont des fonds multi-entreprises. Au 31 décembre 2002, le nombre de FCPE réservés aux salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises était de 3 078 et le nombre de FCPE multi-entreprises de 520.

Après deux années de consolidation, l'encours global des FCPE est de nouveau en augmentation. Au 31 décembre 2003, l'encours global des FCPE s'établissait à 56,02 milliards d'euros contre 47,43 milliards au 31 décembre 2002, soit une hausse de plus de 18 %. Deux raisons principales peuvent être avancées pour expliquer cette augmentation : un effet prix, lié à une meilleure tenue de l'ensemble des marchés financiers, et un effet collecte avec les premiers résultats des objectifs de loi du 19 février 2001 qui visait notamment à étendre les dispositifs d'épargne salariale aux petites et moyennes entreprises.

LA RÉPARTITION DES ENCOURS

Au 31 décembre 2003, l'encours global des FCPE se répartissait ainsi :

- 24,5 milliards d'euros (43,73 %) en actions de l'entreprise, dont :
 - 21,7 milliards d'euros (38,74 %) en actions cotées ;
 - 2,8 milliards d'euros (4,99 %) en actions non cotées ;
- 2,0 milliards d'euros (3,57 %) en obligations de l'entreprise ;
- 14,8 milliards d'euros (26,41 %) en parts ou actions d'OPCVM ;
- 7,7 milliards d'euros (13,76 %) en actions et assimilés ;
- 7,0 milliards d'euros (12,50 %) en obligations diversifiés et TCN.

La part de l'actif des FCPE investie en titres de l'entreprise, actions ou obligations, représente ainsi 26,5 milliards d'euros, soit 47,3 % de l'encours global contre 46,4 % en 2002 et 50,1 % en 2001.

Cette situation doit appeler l'attention du régulateur comme celle des salariés épargnants. L'apport central de la gestion collective à tout investisseur est en effet la diversification de ses risques. Par dérogation à ce principe fondamental, le législateur a entendu préserver la possibilité pour les salariés d'investir en titres de leur entreprise au travers de FCPE. Cette possibilité doit toutefois être assortie d'une information adéquate à laquelle s'ajoute l'obligation de proposer aux salariés un choix de placement pour leur permettre d'arbitrer au sein des plans d'épargne salariale entre des formules de placement différentes.

Évolution du nombre de FCPE et de l'encours

	1999	2000	2001	2002	2003
Nombre de FCPE	3 462	3 406	3 499	3 600	3 352
Évolution en %	- 4,1	- 1,62	2,73	2,89	-6,89
Encours en millions d'euros	50 545	54 768	53 189	47 434	56 016
Évolution en %	43	8,4	- 2,9	- 10,8	18,1

Source : Autorité des Marchés Financiers (AMF)

Évolution des actifs nets

	1999		2000		2001		2002		2003	
	millions d'€	%	millions d'€	%	millions d'€	%	millions d'€	%	millions d'€	%
Actions de l'entreprise	22 500	44,5	26 753	48,8	24 828	46,7	20 070	42,3	24 505	43,7
Obligations de l'entreprise	1 671	3,3	1 841	3,4	1 806	3,4	1 940	4,1	2 005	3,6
SICAV + FCP	9 401	18,6	10 941	20,0	9 960	18,7	12 532	26,4	14 862	26,5
Fonds communs de créance	49	0,1	56	0,1	88	0,2	37	0,1	47	0,1
Actions françaises et assimilées	7 578	15	6 558	12,0	6 873	12,9	4 364	9,2	4 911	8,8
Obligations françaises et assimilées	4 383	8,7	3 905	7,1	3 959	7,4	4 888	10,3	5 370	9,6
Valeurs étrangères	3 776	7,5	4 232	7,7	4 804	9,0	3 124	6,7	2 794	5,0
Titres de créances négociables (francs et devises)	1 167	2,3	1 063	1,9	1 232	2,3	1 133	2,3	1 804	3,2
Liquidités et autres emplois	440	0,9	414	0,8	444	0,8	326	0,7	535	1,0
Emprunts en espèces et autres dettes	-420	-0,3	-995	-1,8	-805	-1,5	-963	-2,1	-817	-1,5
Actif net en millions d'€	50 545	100	54 768	100	53 189	100	47 434	100	56 016	100

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

La répartition des cas de déblocage exercés en 2003 s'effectue comme suit, selon les données communiquées à l'Association française de la gestion financière (AFG) par les teneurs de compte d'épargne salariale qui représentent plus de 97% de l'ensemble des comptes d'épargne salariale.

DÉBLOCAGES ANTICIPÉS DU PEE ET DE LA PARTICIPATION

Motif de déblocage	En nombre	% (en nombre)	En milliers d'€
Mariage de l'intéressé ou PACS	57 933	7,12 %	240 667
Troisième enfant	20 129	2,47 %	84 473
Divorce avec garde d'un enfant	7 467	0,92 %	29 197
Décès du bénéficiaire ou conjoint	16 595	2,04 %	110 073
Invalidité du bénéficiaire, enfant ou conjoint	11 829	1,45 %	33 097
Cessation du contrat de travail	527 637	64,85 %	1 136 919
Création ou reprise d'une entreprise	6 374	0,78 %	35 326
Acquisition ou agrandissement de la résidence principale	156 815	19,27 %	1 033 620
Surendettement du salarié	8 830	1,09 %	23 323
Catastrophe naturelle	59	0,01 %	297
Total	813 668	100,00	2 726 993

Source : AFG

Pour les PEE et les accords de participation, comme les années précédentes, deux des cas de déblocage anticipé prévus par le code du travail représentent la grande majorité des cas exercés : il s'agit de la cessation du contrat de travail, qui représente 65% du total, chiffre en légère augmentation, et l'acquisition ou l'agrandissement de la résidence principale qui représente 19 % du total, pourcentage stable.

Viennent ensuite, loin derrière, le mariage qui totalise 6 % du total, puis l'arrivée du troisième enfant, l'invalidité et le surendettement.

Il est à noter qu'en 2003, le nombre de déblocages exercés pour cause de catastrophe naturelle est insignifiant, alors que sur l'année 2002 ils représentaient 6 % du total. Mais on se souvient que 2002 avait été marqué par plusieurs inondations de grande ampleur, alors que les catastrophes naturelles ont été bien moins nombreuses en 2003.

DÉBLOCAGES ANTICIPÉS DU PPESV

Motif de déblocage	En nombre	% (en nombre)	En milliers d'€
Décès du bénéficiaire ou de son conjoint	199	1,64%	1 965
Départ à la retraite ou licenciement	8 108	66,89%	11 128
Expiration des droits à l'assurance chômage	2	0,02%	36
Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants ou conjoint	182	1,50%	482
Situation de surendettement du salarié	144	1,19%	327
Création ou reprise d'une entreprise	143	1,18%	561
Acquisition ou agrandissement de la résidence principale	3 344	27,59%	12 689
Total	12 122	100,00	27 188

Source : AFG

Pour les PPESV, peu de déblocages ont été exercés, compte tenu du caractère récent de ces plans d'épargne.

Comme pour le PEE et la participation, on retrouve une forte prépondérance de deux cas : les départs à la retraite ou les licenciements (67 % du total) et l'acquisition ou l'agrandissement de la résidence principale (27,5 %).

LA PARTICIPATION, L'INTÉRESSEMENT ET LES PLANS D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES SOUMISES AU CONTRÔLE DE LA CICS EN 2003

Ce dossier a été réalisé par la Commission Interministérielle de Coordination des Salaires (CICS). Il porte sur les résultats financiers dégagés en 2003 au titre de 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 pour compléter utilement l'information du lecteur.

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 depuis 2002 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.

Pour cette nouvelle édition de l'enquête, la collecte des données s'est nettement améliorée puisqu'en 2003, 150 entreprises du champ considéré (1 289 844 salariés, soit près de 99 % de l'échantillon considéré) sur 169 ont répondu à l'enquête, contre 98 en 2002⁽¹⁾. Quelques difficultés d'exploitation des réponses subsistent, mais leur incidence est mineure.

(1) Les données relatives à Air France, les filiales de France Télécom, l'Economat de l'armée et l'Imprimerie Nationale (soit environ 65 000 salariés au total) n'ont pas été communiquées.

Versements 2003	Intéressement	Participation	Plan d'épargne d'entreprise
Produit global ou épargne annuelle	404 millions d'€	130 millions d'€	713 millions d'€
Équivalent en % de la masse salariale des entreprises concernées	2,15 %	2,44 %	3,25 %
Somme moyenne par salarié bénéficiaire	654 €	681 €	1 546 €
Entreprises concernées	71	26	59
Taux de couverture	42 %	17 %	39 %
Effectif concerné	951 121	218 493	614 982
Taux de couverture	74 %	17 %	44 %

L'INTERESSEMENT

Le taux de couverture

En 2003, 71 entreprises sur 150, soit près d'une sur deux, ont mis en œuvre un accord d'intéressement. Près d'un million de salariés du secteur public bénéficient ainsi de ce dispositif, soit un taux de couverture de 74 %.

L'extension de l'intéressement dans le secteur public se poursuit avec la signature de nombreux accords, dont plusieurs dans des organismes à fort effectif. Après ceux signés en 2001 à La Poste, à la RATP et au BRGM (325 600 salariés au total), de nouveaux accords ont été conclus en 2002 dans les caisses nationales du régime général de la sécurité sociale et à France 3 (167 200 salariés), qui produisent leurs premiers effets en 2003. Ainsi en deux ans, 500 000 salariés du secteur public sont entrés dans le dispositif de l'intéressement. Aucune entreprise n'en est sortie, tous les accords parvenus à échéance ayant été renouvelés.

Les accords signés en 2003 par l'INERIS, les ports autonomes de Dunkerque et de Marseille et la SNCM (5 100 agents) ne produiront de versements qu'en 2004.

Soixante-dix-neuf entreprises, totalisant 339 000 salariés soit 26 % de l'effectif, n'ont pas signé d'accord d'intéressement (cf. annexe 2). Le statut de l'entreprise n'est pas un facteur déterminant de mise en œuvre d'un accord d'intéressement. En effet, les entreprises relevant de l'enquête se répartissent ainsi :

Statut des entreprises publiques	sans accord d'intéressement		avec accord d'intéressement	
	nombre	%	nombre	%
EPA	13	16 %	0	0 %
EPIC et centres techniques	38	43 %	23	33 %
Associations	6	8 %	3	4 %
SA	11	14 %	22	31 %
SAEM	1	1 %	11	16 %
Organismes sociaux	3	4 %	8	11 %
Divers (SOPU, UES, GIE, GIP, sui generis ...)	7	9 %	4	6 %
Total	79	100 %	71	100 %

Sur les 71 accords en cours, 7 prévoient une répartition hiérarchisée en fonction du salaire, 25 une répartition uniforme et 38 une répartition mixte utilisant conjointement ces deux critères.

Les résultats financiers

Sur les 71 entreprises couvertes, 63 employant 616 906 salariés ont distribué de l'intéressement en 2003 pour un montant de 403,5 millions d'euros, ce qui équivaut à 2,15 % de la masse salariale. Le taux de déclenchement des accords est ainsi de 90 %, mais 35 % des salariés n'ont touché aucune prime, dont ceux de La Poste.

La prime moyenne par salarié bénéficiaire s'élève à 654 euros.

Dans la majorité des entreprises publiques, l'intéressement est plafonné à un montant équivalent à 2 ou 4 % de la masse salariale¹ : c'est le cas de deux entreprises sur trois (50 sur 71) et de 96 % des salariés couverts. Les entreprises publiques du secteur concurrentiel appliquent le droit commun et peuvent être autorisées à distribuer jusqu'à l'équivalent de 20 % de la masse salariale². Elles sont 21 mais n'emploient que 31 100 salariés au total, soit à peine 4 % des salariés couverts.

Dans l'ensemble de l'économie, 33 % des salariés sont couverts par un accord d'intéressement (chiffres 2002). 4,6 milliards d'euros bruts (contre 4,4 milliards l'année précédente) ont été distribués à 3,8 millions de salariés, ce qui représente une prime moyenne de 1 236 € (contre 1195 € l'année précédente, soit une augmentation de 3,4 %).

(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

Ainsi, l'intéressement continue de se diffuser dans le secteur public, où la proportion des salariés couverts est plus de deux fois supérieure à celle de l'ensemble de l'économie (74 % contre 33 %). Cependant, les résultats financiers sont nettement plus élevés dans l'ensemble de l'économie (1 236 € contre 654 € dans le secteur public pour la prime moyenne en 2002). Le taux de déclenchement des accords est identique dans les deux catégories.

LA PARTICIPATION

Le taux de couverture

En 2003, 26 entreprises appliquent un accord de participation. Les quatre nouveaux accords signés en 2002 (SNI, France Télévisions Publicité, CTBA, Institut de Soudure, soit 2 447 salariés au total) produisent leurs premiers versements en 2003.

218 493 salariés sont couverts, soit 17 % de l'effectif du secteur public. Les salariés de France Télécom (près de 152 000 agents) en représentent 70 %. Cette faiblesse de la participation dans le secteur public s'explique par le fait que la majorité des entreprises sont écartées du champ d'application³, 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.

Les résultats financiers

Dix-sept entreprises ont versé de la participation en 2003. La réserve spéciale de participation (RSP) totale s'établit à 129,867 M€, soit l'équivalent de 2,44 % de la masse salariale et la prime moyenne est de 681 € par bénéficiaire.

Dans l'ensemble de l'économie, 39 % des salariés sont couverts par un accord de participation (chiffres 2002). Les entreprises ont dégagé une RSP totale de 4,9 milliards d'euros bruts (-2,6 % par rapport à l'année précédente). La prime moyenne par bénéficiaire est de 1 161 €, en baisse de 1,4 % par rapport à l'année précédente.

(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

L'ÉPARGNE SALARIALE

Les plans d'épargne salariale 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.

Plans d'épargne salariale : les versements en 2002

	Millions d'€	%
Total des sommes versées	713,2	100
dont intéressement	129,8	18,2
dont participation	141,0	19,0
dont versements volontaires	284,0	39,8
dont abondement de l'entreprise	158,4	22,2

Le taux de couverture

Cinquante-neuf entreprises publiques, soit 4 sur 10, disposent d'un PEE ; 614 982 salariés, soit 44 % y ont ainsi accès. Le champ de l'intéressement et de la participation ne recouvre pas celui des PEE : environ un tiers des salariés couverts par un PEE (215 000) ne bénéficient ni de l'intéressement ni de la participation⁽⁴⁾. A l'inverse, 592 300 salariés bénéficient de l'intéressement ou de la participation, mais ne disposent pas d'un PEE⁽⁵⁾.

Trois salariés sur quatre ont choisi d'adhérer au PEE mis en place dans leur entreprise. Sur les 59 PEE existants, 52 résultent d'un accord et 7 ont été créés à l'initiative de l'employeur. Onze PEE seulement 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 (les PEI et les PPESV), le Port autonome de Paris et deux sociétés d'autoroutes (ESCOTA et ASF) ont créé des PPESV. Dans ces entreprises, 5 300 salariés sur 8 400 (soit 64 %) ont choisi d'adhérer à ces nouveaux plans. En outre, Charbonnages de France, le CETIOM et ESCOTA ont créé des PEI.

(4) 10 entreprises concernées: EPAMARNE, ANFA, CEA, groupe CDF, IRSN, ONERA, CTIF, ports autonomes Le Havre et Bordeaux, SNCF.

(5) entreprises concernées: SNPE, SONACOTRA, SIDR, Cité des sciences, RMN, CFCE, La Poste, BRGM, groupe AFNOR, cinq organismes du régime général de sécurité sociale, ANCV.

Les sommes déposées

En 2002, les sommes déposées sur les plans d'épargne, toutes catégories confondues, atteignent 713,2 millions d'€, soit l'équivalent de 3,25 % de la masse salariale. Elles proviennent environ à 40 % des versements volontaires et à 60 % des trois autres sources de versement à parts à peu près égales (intéressement, abondement par les entreprises et participation). Les plans d'épargne salariale ont collecté 45 % du produit de l'intéressement et 84 % du produit de la participation. L'abondement moyen se situe à 38 % des sommes déposées délibérément par les salariés (intéressement et versements volontaires).

La somme moyenne par épargnant versée en 2002 est de 1 546 €.

La valeur totale des sommes déposées sur les PEE au 31 décembre 2002 atteignait 6,7 milliards d'euros, ce qui représente une moyenne de 9,4 années d'épargne. Le placement moyen par épargnant était de 14 596 €.

Dans l'ensemble de l'économie, 3 % des entreprises disposent d'un plan d'épargne salariale et 30 % des salariés ont ainsi la possibilité d'épargner sur de tels plans. Comme dans les entreprises publiques, les fonds proviennent majoritairement d'une démarche volontaire du salarié : intéressement (36 %), versements volontaires (24 %), abondement (22 %) et participation (19 %) (chiffres de 2001).

L'ACTIONNARIAT SALARIÉ :

QUELQUES ÉLÉMENTS

DESCRIPTIFS AU TRAVERS DES

ENQUÊTES PIPA DE LA DARES

Au 31 décembre 2002, seules 0,9 % des sociétés par actions⁶ ont un dispositif d'actionnariat salarié, c'est-à-dire qu'elles déclarent avoir à la fois un ou plusieurs salariés actionnaires et un dispositif d'épargne salariale susceptible de favoriser l'actionnariat salarié (plan d'épargne ou attribution directe d'actions dans le cadre de la participation) (Encadré).

Cette définition est fortement restrictive par rapport à celle habituellement utilisée dans les publications annuelles issues de l'enquête PIPA. En effet, 14,8 % des entreprises déclarent spontanément avoir un ou plusieurs salariés parmi ses actionnaires, mais sans nécessairement appuyer cet actionnariat sur un dispositif d'épargne salariale. Pour les sociétés cotées, cette proportion atteint 61 %.

Afin de rester proche des dispositifs légaux visant à promouvoir la participation à la vie de l'entreprise, nous n'utiliserons que la première définition dans le reste de cette note.

Ces entreprises, au nombre de 10 500 (dont environ 500 sont cotées), emploient 1,34 millions de salariés. Elles représentent 0,9 % des 1,2 millions de sociétés par actions et 11,1 % de leurs effectifs.

(6) Ont été prises en compte dans cette étude les sociétés commerciales et autres personnes morales correspondant aux catégories juridiques 5 et 6 de l'Insee, à l'exception des SARL unipersonnelles (catégorie juridique 5498). Les sociétés cotées ne représentent que 0,14 % de ces sociétés.

Importance des dispositifs d'actionnariat salarié au 31 décembre 2002

	Pourcentage d'entreprises ayant un dispositif	Part des salariés concernée
Entreprises cotées	27,6	82,8
Non cotées	0,8	5,4
Total	0,9	11,1

Lecture : Au 31 décembre 2002, 27,6 % des entreprises cotées avaient un dispositif d'actionnariat salarié.

Ces entreprises représentent 82,8 % des salariés employés par les entreprises cotées.

Source : enquête ACEMO-PIPA, DARES, METCS

Le recours à ce dispositif est ainsi très peu répandu en nombre d'entreprises. Il est de plus concentré dans les plus grandes d'entre elles, en particulier pour les entreprises cotées. Parmi les entreprises cotées du champ étudié, celles qui prévoient un dispositif d'actionnariat salarié représentent à peine plus d'une unité sur quatre⁷ mais plus de quatre salariés sur cinq. Le recours à ce dispositif est en revanche beaucoup plus rare dans les entreprises non cotées où il concerne 0,8 % des entreprises et 5,4 % des salariés.

Cette très forte concentration du recours à l'actionnariat salarié se retrouve au niveau sectoriel : plus du tiers des salariés concernés est situé dans les secteurs des télécommunications et les activités financières ou de conseil. Cette concentration sectorielle s'explique largement par la politique de quelques grands groupes et par les privatisations.

En termes d'évolution, le nombre d'entreprises ayant recours à ces dispositifs d'actionnariat salarié augmente légèrement sur l'année 2002 par rapport aux années précédentes : la proportion d'entreprises serait passée de 0,4 % fin 1999 à 0,9 % fin 2002.

(7) Cette proportion peut sembler faible au regard des résultats présentés par ailleurs : il faut cependant garder à l'esprit qu'il s'agit d'entreprises au sens juridique du terme (unités légales), c'est-à-dire cotées directement ou indirectement par l'intermédiaire de leur tête de groupe. En ce sens, cette proportion n'est pas directement comparable aux résultats des dépouillements des informations diffusées par les sociétés cotées.

Evolution des dispositifs d'actionnariat salarié : 1999-2002

Taille effectifs	% d'entreprises ayant un dispositif				Part des salariés concernés			
	fin 1999	fin 2000	fin 2001	fin 2002	fin 1999	fin 2000	fin 2001	fin 2002
1 à 49 salariés	0,3	0,3	0,5	0,8	0,6	0,8	1,0	1,5
50 à 199 salariés	2,9	3,3	4,6	5,2	3,1	3,5	4,7	5,3
200 à 499 salariés	5,2	7,0	6,1	6,6	5,4	7,1	6,0	6,7
500 à 999 salariés	9,4	8,6	11,1	11,0	9,8	9,0	11,6	11,1
1000 salariés et plus	18,9	20,9	18,6	19,1	40,2	41,6	38,2	37,2
Total	0,4	0,4	0,6	0,9	10,4	11,3	11,1	11,1

Lecture : Au sein des entreprises de 1 à 49 salariés, la proportion d'entreprises ayant un dispositif d'actionnariat salarié était de 0,3 % fin 1999.

Source : enquête ACEMO-PIPA, DARES, METCS

Peut-être faut-il y voir les premiers effets de la loi de février 2001, dans la mesure où les évolutions les plus nettes se situent dans les petites et moyennes entreprises. Il faut garder à l'esprit qu'il s'agit d'une enquête et que de ce fait des évolutions aussi faibles ne sont pas toujours statistiquement significatives.

Par ailleurs, sur une plus longue période, le recours à ces dispositifs augmente : en 1996, on estimait que 6,8 % des entreprises du champ disposant d'un accord de participation ou d'intéressement pratiquaient une politique d'actionnariat salarié. Sur ce même champ, cette proportion était supérieure à 10 % fin 2002.

La part de capital social détenue par les salariés est sensiblement plus importante dans les entreprises non cotées. Ainsi, sur le champ de l'étude, la part du capital possédée par les salariés fin 2002 dépasse 3 % pour près de 60 % des entreprises non cotées ayant un dispositif d'actionnariat salarié. Cette proportion n'est que de 50 % pour les entreprises cotées.

LES DISPOSITIFS D'ACTIONNARIAT SALARIÉ

L'actionnariat salarié peut-être organisé à travers différents dispositifs.

LA PARTICIPATION

L'accord de participation peut prévoir que les sommes détenues au titre de la réserve spéciale de participation seront utilisées à l'attribution d'actions. Dans les faits, cette possibilité est peu utilisée : chaque année, environ 6 à 7 % des entreprises distribuant de la participation prévoient d'en utiliser une partie à l'attribution directe d'actions.

LES PLANS D'ÉPARGNE

L'entreprise peut procéder à une augmentation de capital réservée aux adhérents d'un plan d'épargne. Dans ce cas, il existe des dispositifs incitatifs spécifiques : abondement majoré, prix de cession avec possibilité de décote.



Lors de toute décision d'augmentation du capital, l'assemblée générale doit se prononcer sur une augmentation de capital réservée aux salariés. Tant que les actions détenues par le personnel représentent moins de 3 % du capital, ce type de résolution doit être débattue selon une périodicité fixée par décret en Conseil d'Etat.

ANNEXES

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 Sénat¹ :

Monsieur Jean-Jacques JEGOU, sénateur

Madame Isabelle DEBRÉ, 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

(1) M. Jean CHERIOUX et Mme Annick BOCANDE, membres représentants du Sénat au titre de la période couverte par le présent rapport, ont été remplacés par M. Jean-Jacques JEGOU et Mme Isabelle DEBRÉ par nomination du 5 novembre 2004.

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

Monsieur Paul MAILLARD

- ***Autres personnalités :***

Monsieur Jacques CHAIZE

Monsieur Jean-Louis MAZERE

Monsieur Frédéric VERDUZIER

- **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 l'Autorité des Marchés Financiers

Membres suppléants :

- **En qualité de représentants des salariés**

Monsieur Pierre-Yves CHANU (CGT)

Madame 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 LEHELLE (UPA)

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'intéressement. Ce rapport est remis au Premier ministre et au Parlement. Il est rendu public.

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

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,

Décète :

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.