

RAPPORT PUBLIC

LA PARTICIPATION FINANCIERE

**Rapport annuel du Conseil supérieur
de la participation pour 2004/2005**

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Documentation française

SOMMAIRE

PRESENTATION DU RAPPORT	3
AVANT-PROPOS	4
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	8
RAPPEL DES DEFINITIONS	11
BILAN DE LA PARTICIPATION FINANCIERE EN 2003-2004.....	12
MÉTHODOLOGIE.....	13
PREMIÈRE PARTIE - LES SALARIES CONCERNÉS ET LES SOMMES VERSÉES EN 2004.....	15
PARTICIPATION, INTERESSEMENT, PLANS D' EPARGNE SALARIALE : 53 % DES SALARIES SONT CONCERNES FIN 2003	15
LES SOMMES VERSEES : LES BENEFICIAIRES DE LA PARTICIPATION FINANCIERE ONT RECU UNE PRIME DE 1830 €EN 2004	18
DEUXIÈME PARTIE - SITUATION DES ACCORDS SIGNÉS EN 2003 et 2004	24
LA PARTICIPATION EN 2003 ET 2004	24
L'INTERESSEMENT EN 2003 ET 2004	34
PARTICIPATION, PEE, PEI, PERCO : ETUDE DE L'AFG AUPRES DES TENEURS DE COMPTES AU 31 DECEMBRE 2004	47
LA NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE SUR LES PEI ET PERCO-I	51
PARTICIPATION FINANCIERE : DEUX ANS D'ACTUALITE VUS PAR LE CSP	54
RAPPORTS DES GROUPES DE TRAVAIL DU CSP.....	57
RAPPORT GENERAL DU GROUPE "PME"	58
RAPPORT DU GROUPE "PME" SUR LA TRANSMISSION D'ENTREPRISES.....	61
RAPPORT DU GROUPE "GOUVERNANCE"	69
COMPTE-RENDU DES TRAVAUX DU GROUPE "SIMPLIFICATION"	76
LES DOSSIERS	80
ÉTUDE DE L'AMF SUR LES FCPE.....	81
DEBLOCAGES ANTICIPES : ETUDE DE L'AFG	83
ESSAI DE TYPOLOGIE DE L'ACTIONNARIAT SALARIE	86
ANNEXES	90
LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL SUPERIEUR DE LA PARTICIPATION	91
TEXTES INSTITUANT LE CONSEIL SUPERIEUR DE LA PARTICIPATION	93

PRESENTATION DU RAPPORT

AVANT-PROPOS

DE M. Claude Cambus

Vice-président du Conseil supérieur de la participation

Ce rapport pour 2004/2005 est le dernier du CSP mis en place le 25 mars 2003 dont le renouvellement doit intervenir le 8 décembre 2005.

Le premier constat important qu'il fait, est la poursuite de la progression de la participation financière¹, objet de la partie statistique du rapport. Si au total, le pourcentage des salariés du secteur marchand non agricole ayant accès à un dispositif de participation financière n'augmente que de 1,2 %, passant de 52 à 53,2 %, la progression pour les petites entreprises de moins de 10 salariés est de 18 %, ce qui montre que le développement a bien lieu là où il est le plus nécessaire. Ceci résulte sans aucun doute des dispositions prises depuis plusieurs années pour permettre à ces petites et très petites entreprises d'entrer dans les politiques de participation financière, notamment les solutions inter-entreprises et les incitations telle que la possibilité pour le chef d'entreprise (moins de 100 salariés) d'en bénéficier lui aussi.

Les montants moyens attribués aux salariés bénéficiaires augmentent aussi, en masse globale du fait de l'accroissement du nombre de salariés concernés, et en moyenne de 1758 euros par salarié pour l'exercice 2002 à 1834 euros pour l'exercice 2003. Toutefois, ce qu'ils représentent en équivalent de masse salariale est demeuré stable pour l'ensemble des dispositifs, au ratio de 6,5 %, stabilité qui permettra, je l'espère, de renforcer le consensus sur la participation financière dans la mesure où elle ne se traduira pas par une substitution au salaire.

La progression du nombre des entreprises ayant mis en place un PEE accessible à leurs salariés est également significative : elles n'étaient que 10 000 en l'an 2000, elles sont 125 000 en 2005. De même, sans qu'il n'y ait aucune obligation de le faire, 54 % des accords d'intéressement passés en 2003 associent un plan d'épargne. Le CSP s'en félicite dans la mesure où, pour les salariés les moins rémunérés, l'épargne en entreprise est souvent la seule épargne qu'il peuvent se constituer parce que la participation y est obligatoirement versée et l'abondement de leur intéressement par leur entreprise les incite fortement à l'y placer aussi.

L'impression générale est que la participation financière continue d'avancer et que le levier qu'il faut actionner est incontestablement l'information des salariés et des chefs des petites et très petites entreprises. Nous verrons plus loin qu'une des propositions du rapport « Cornut-Gentille Godfrain » pourrait apporter une solution à ce problème. Notre groupe de travail « PME », animé par Stéphane Huillet (de la CGPME) s'est également intéressé à cette question tout au long de ce mandat du CSP.

Le rapport mentionne ensuite les deux années d'actualité de la participation financière, dont on doit d'abord retenir que les responsables politiques ont fait montre d'intérêt pour la question. Le CSP a été à plusieurs reprises consulté par le gouvernement et il a su travailler dans l'urgence pour apporter ses avis sur les mesures de la loi sur la formation professionnelle

¹ Se référer à la page 11 consacrée aux définitions

tout au long de la vie, de la loi sur la confiance et la modernisation de l'économie et dans le contrat France 2005.

Ces travaux du CSP à la demande du gouvernement ont permis de confirmer un certain nombre de principes que les débats du moment semblaient remettre en cause tels que : la nécessité de maintenir deux dispositifs distincts, l'un obligatoire l'autre volontaire, que sont la participation et l'intéressement (faute de quoi la participation serait condamnée), la nécessité de maintenir le blocage de la participation pour en faciliter la pédagogie, pour aider les plus démunis à épargner et pour ne pas donner de contre-signaux au principe d'une épargne de long terme nécessaire à l'amélioration des retraites.

C'est aussi dans cette période qu'a été remis aux gouvernements des Etats Membres de l'Union Européenne le rapport du groupe de haut niveau présidé par M. Jean-Baptiste de Foucauld sur la participation financière, dont il ressort que le dispositif français est sans doute celui qui traduit le mieux l'association des salariés au fonctionnement de l'entreprise, et pas seulement le partage du bénéfice financier.

Les groupes constitués au sein du CSP : le groupe « Information Statistiques » animé par Michel Lamy (de la CFE CGC) que je tiens à remercier d'avoir accepté de succéder au regretté Gérard Deygas, le groupe « PME » animé par Stéphane Huillet, le groupe « Gouvernance » que j'ai co animé avec Gérard Ménéroud (du Medef), Jacques Bass (de la CFDT) et Jean-Claude Mothié (de la FAS), et le groupe « Simplification » : certains de ces groupes ont travaillé régulièrement tout au long de ces trois années, d'autres se sont réunis de façon ponctuelle, à la demande du ministre, et je tiens à remercier ceux qui ont pu y participer régulièrement en prenant sur leur temps.

La richesse de leurs travaux, restitués dans ce rapport, tient surtout à la capacité de formuler des propositions consensuelles qui peuvent donc être mises en œuvre parce que toutes les parties prenantes de la participation financières (représentées dans le CSP) les prendront à leur compte. C'est la raison pour laquelle le CSP devrait être consulté avant toute annonce concernant la participation financière – il l'a été souvent ces trois années – et ses avis devraient être suivis parce qu'ils sont en phase avec l'évolution des mentalités. Le CSP produit « le possible » face aux attentes des groupes d'intérêts qui expriment « le souhaitable ».

Le groupe « Information statistiques » nous a fourni l'ossature du rapport annuel, statistique et qualitative ; il fait un travail remarquable année après année.

Le groupe « PME » a, en plus de l'exploration des besoins d'information des PME et de l'actionnariat salarié dans les « non cotées », produit un rapport sur la contribution de la participation financière à la transmission d'entreprise, en réponse à la sollicitation du ministre. Les propositions formulées portent sur les différents cas de figure possible : en une fois, de façon échelonnée, elles conduisent à la création d'un véhicule particulier qui n'est plus de l'épargne mais un fonds de reprise, uniquement en titres et sans contrainte de liquidité.

Le groupe « Gouvernance » s'est réuni sur ce thème moins régulièrement que les deux premiers parce qu'il a aussi travaillé sur la simplification de la formule. Il a mis en perspective les pistes de réflexion sur le management par la participation qui mérite un prolongement par le prochain CSP parce qu'il caractérise l'ensemble des dimensions du management d'une entreprise « responsable » et « durable ».

Le groupe « Simplification » a exploré, avec l'aide de l'INSEE, les effets possibles d'une modification des paramètres de la formule de la RSP. Aucune des modifications étudiées ne s'impose de manière évidente car elles présentent simultanément des avantages et des inconvénients. Le CSP les a mis en lumière, il pourrait juger utile de les compléter puisque certains secteurs financiers n'ont pas pu être étudiés par l'INSEE ; des propositions pourraient être mises en débat entre les partenaires sociaux, et présentées au ministre.

Des dossiers produits par l'AMF et l'AFG avec qui le CSP coopère à la satisfaction générale, donnent ensuite les informations disponibles sur les FCPE et sur les déblocages anticipés.

Le rapport « Une ambition : la participation pour tous » des députés Cornut-Gentille et Godfrain a été présenté au CSP en plénière en vue de recueillir son avis pour le ministre.

Ce rapport énonce des idées que le CSP a approuvées, en particulier le besoin de stabilité de la règle pour ne pas compliquer sans cesse la vie de ceux qui la mettent en œuvre, la légitimité indiscutable des deux dispositifs de participation et d'intéressement ainsi que le maintien du blocage de la participation et de l'épargne salariale. Le rapport préconise également que les mesures conjoncturelles de déblocage telles qu'elles ont été prises en 2004 et 2005 ne devraient pas être rééditées car elles sont dangereuses pour la compréhension des principes de la participation financière, c'est à dire pour la responsabilité économique des acteurs de cette participation. Il faut également souligner que malgré de légères réserves, le CSP partage la priorité donnée à la négociation collective pour construire les dispositifs de participation dans l'entreprise, la branche ou entre plusieurs entreprises.

Mais l'idée originale qui mérite d'être expérimentée est la diffusion à tout salarié d'un Livret d'épargne salariale, expliquant en peu de mots l'existence possible de dispositifs venant compléter le salaire en fonction des performances de l'entreprise ; livret dans lequel le salarié conserverait le relevé annuel de sa participation financière même si elle est nulle faute d'exister dans son entreprise. Ce serait le moyen de toucher tout salarié quelle que soit la taille de son entreprise. Ce livret devrait être remis lors du premier contrat de travail ; une expérimentation des modalités pratiques est souhaitable.

Les députés ont précisé qu'ils ouvraient des pistes politiques et laissaient le soin à des experts, et en premier lieu au CSP, de définir les dispositions pratiques adaptées.

Le bilan de l'exercice 2004-2005 est donc riche, et celui de l'ensemble du mandat bien davantage encore. Lorsque j'ai succédé à Georges Repeczky – qui a initié les premiers travaux du CSP – j'avais mesuré la difficulté de la tâche. Au moment de passer le relais à mon tour, je voudrais remercier toutes celles et tous ceux qui me l'ont facilitée, à la hauteur de leur engagement. Nous avons tous regretté le départ prématuré de Gérard Deygas et nous voulons redire à sa famille toute l'amitié des membres du CSP. Nous avons aussi regretté la fin du mandat du sénateur Jean Chérioux, qui a fait énormément pour la participation. Nous avons accueilli leurs successeurs en leur souhaitant un engagement aussi profond et sincère. Nous devons également beaucoup au directeur des relations du travail et au bureau NC3 (salaires et participation financière) qui nous apportent leur concours, ainsi qu'à la Direction de l'animation de la recherche et des études et des statistiques qui nous alimente en données statistiques sur la participation financière ; ils sont évidemment compris dans mes remerciements.

Je souhaite que le prochain CSP, renouvelé, ait gardé la majorité de ses membres actuels dont j'ai pu mesurer la disponibilité de temps et d'esprit à nos travaux et qu'il rencontre autant que nous dans le mandat écoulé l'intérêt des responsables politiques et des partenaires sociaux pour réaliser cette ambition : la participation pour tous.

Claude Cambus

INTRODUCTION GENERALE

de M. Michel Lamy

Président du groupe de travail « Information Statistiques ».

La participation financière continue à progresser, grâce notamment à l'accès ouvert aux salariés des petites entreprises par le PEI.

Les salariés concernés

Au 31 décembre 2003, **53,2 % des salariés du secteur marchand non agricole bénéficiaient d'au moins un dispositif de participation financière**, qu'ils aient ou non touché des sommes à ce titre (contre 52 % un an auparavant). Ainsi, **plus de 8 millions de salariés** ont accès à un dispositif de participation financière, soit 192 000 de plus qu'il y a un an.

Cette progression est due essentiellement aux plus petites entreprises (moins de dix salariés) où le nombre de personnes ayant accès à au moins un des dispositifs de participation financière a augmenté de 18 %. Cet essor s'explique largement par les nouvelles possibilités introduites par la création du PEI.

Malgré ce mouvement, effet masse oblige, les salariés des entreprises de 1 000 salariés et plus représentent près de la moitié des salariés ayant accès à un mécanisme de participation financière (alors qu'ils ne représentent que le quart de l'ensemble). Inversement, ceux qui sont employés par des entreprises ayant des effectifs inférieurs à 50 personnes, soit 42 % de l'ensemble des salariés, ne pèsent que 8,7 % de ceux qui ont accès à la participation financière. En effet, il reste encore 5,8 millions de salariés appartenant à une entreprise de moins de 50 salariés qui n'ont accès à aucun dispositif.

Des sommes versées en progression

Le montant global (participation et intéressement) distribué au titre de l'exercice 2003 se monte à 10,3 milliards d'euros (soit une augmentation de +7,7 %), dont

5,3 milliards d'euros au titre de la participation (+7,8 %)

5 milliards d'euros au titre de l'intéressement (+7,6 %).

Le montant global de l'abondement versé aux plans d'épargne salariale par les entreprises au cours de l'exercice 2003 est en augmentation sensible :

1,3 milliards d'euros (+16,9 %).

En 2004, **les bénéficiaires de la participation financière ont reçu en moyenne 1 830 €, soit 80 € de plus que l'année précédente (+ 4,5 %)**. Ce montant équivaut en moyenne à 6,5 % de leur rémunération. L'augmentation globale, plus importante (en pourcentage) que

l'augmentation par salarié, s'explique par le fait que **250 000 salariés de plus que l'année précédente ont effectivement touché une prime.**

L'accès et l'utilisation des plans d'épargne en entreprise sont en forte hausse et concernent près du tiers des salariés (4,9 millions de personnes, dont 3,6 millions qui utilisent réellement cette possibilité, nombre en hausse de 7,2 % d'une année sur l'autre).

Le montant total des dépôts sur des plans d'épargne en 2003 atteint 7,5 milliards d'euros contre 6,4 milliards en 2002 et l'abondement des entreprises participe pour 16 % en moyenne aux versements, soit près de 1,3 milliard d'euros.

Des accords plus particulièrement mis en place dans les PME et TPE

En 2003, **1375 nouveaux accords et renouvellements d'accords de participation** ont été signés par 1517 entreprises couvrant 309 200 salariés. Parmi ces accords, 376 concernent des entreprises de moins de 50 salariés qui passent ces accords volontairement sans y être contraintes par la loi. Cette progression est sans doute largement redevable à la loi Fabius du 19 février 2001 qui prévoyait des avantages fiscaux pour les entreprises de moins de 50 salariés qui mettraient volontairement en place de tels accords dans un délai de deux ans. Néanmoins, la proportion des entreprises de moins de 50 salariés ayant mis en place un accord de participation, qui était passée de 24,4 % à 27,4 % entre 2002 et 2003, est retombée à 25,1 % en 2004 (données provisoires).

Par ailleurs, **6587 nouveaux accords et renouvellements d'accords d'intéressement** ont été signés en 2003 par 6790 entreprises couvrant 772 000 salariés. Le nombre de nouveaux accords diminue très sensiblement (3689 couvrant 382 400 salariés contre 4182 couvrant 544 100 salariés en 2002).

Pour l'essentiel, les nouveaux accords sont le fait de très petites et de petites entreprises de moins de 50 salariés. Pour les très petites (moins de dix salariés), il s'agit d'ailleurs pour les deux tiers de premiers accords, alors que pour les autres, les renouvellements l'emportent.

Dans 54,2 % des accords concernant l'intéressement signés en 2003, les versements à un plan d'épargne sont possibles.

On dénombre environ 125 000 entreprises ayant mis en place un PEE pour leurs salariés à fin 2004 alors qu'elles n'étaient que 10 000 en 2000. Ce développement est lié assez directement au très fort développement de la participation financière dans les PME.

Enfin, le PERCO ayant remplacé le PPESV, **au 31 décembre 2004 des salariés avaient alimenté leur PERCO ou PERCO-I dans plus de 4000 entreprises.** Au 31 août 2005, ils étaient 117 000 appartenant à 12 000 entreprises (sur un potentiel de 690 000 salariés) pour un encours global de 220 millions d'euros.

Au total, selon les travaux de l'AMF, sur les 3197 FCPE recensés, 842 sont des fonds multi-entreprises.

Les flux financiers de la participation financière restent très élevés

Les flux entrants ont représenté quelque 10 milliards d'euros en 2004 (4,6 au titre de la participation, 1,8 au titre de l'intéressement, 2,3 pour les versements volontaires et 1,3 pour l'abondement de l'entreprise). On peut noter à cette occasion que la part d'intéressement immédiatement consommé s'est élevée à 3,2 milliards d'euros sur un total de 5 milliards.

Environ 15 milliards ont été retirés, dont 3,4 milliards au titre de déblocages anticipés (les motifs principaux demeurant la cessation du contrat de travail et l'acquisition ou l'agrandissement de la résidence principale avec environ 1,3 milliards chacun) **et 6,5 milliards au titre des déblocages exceptionnels autorisés en 2004.**

Une augmentation très sensible des encours des fonds d'actionnariat salarié

L'encours des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) et des SICAV d'actionnariat salarié (SICAV AS) atteignait 57 milliards d'euros au 31 décembre 2004 et 65 milliards au 30 juin 2005. Ils se répartissaient en 25 milliards d'euros d'actions de l'entreprise (dont 2,5 d'entreprises non cotées), 2 milliards d'obligations de l'entreprise, 14,4 milliards en parts ou actions d'OPCVM, 8,7 milliards en actions et assimilés et 6,8 milliards en obligations diversifiées et titres de créances négociables. **47,4 % de l'encours global sont ainsi investis au sein même de l'entreprise.**

RAPPEL DES DEFINITIONS

La participation financière des salariés recouvre l'ensemble des dispositifs ci-dessous.

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.

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 la participation financière, 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 d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)**, créé par la loi du 21 août 2003, est un système d'épargne retraite en entreprise ; la sortie se fait en rente viagère et éventuellement en capital. Il bénéficie d'avantages sociaux et fiscaux supplémentaires par rapport au PEE : ainsi le plafond d'abondement est doublé (4600 € par an et par salarié contre 2300 € pour le PEE). Il peut également être mis en place entre plusieurs entreprises, sur le modèle du PEI : on parlera alors de PERCO-I.

Pour mémoire, le Plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV), qui disparaîtra totalement en août 2006, était un plan d'épargne à long terme (10 ans au moins), avec le même plafond d'abondement que le PERCO. Ce plan existait aussi sous forme commune à plusieurs entreprises, sur le modèle du PEI.

BILAN
DE LA PARTICIPATION
FINANCIERE
EN 2003 - 2004

METHODOLOGIE

PREMIERE PARTIE

Les résultats présentés ici 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 DARES. Le questionnaire est adressé, par voie postale, à environ 23 000 entreprises représentatives de toutes les activités marchandes non agricoles et de toutes les tailles. L'échantillon est issu d'un sondage du répertoire Sirène de l'Insee. Ces résultats proviennent des 16 000 réponses exploitables reçues.

Le dernier questionnaire exploité ici porte sur l'exercice 2003 et comporte cinq volets :

- les caractéristiques de l'entreprise fin 2003 ;
- l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 2003 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2004) ;
- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2003 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2004) ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un plan d'épargne d'entreprise à la fin de l'année 2003 et les sommes versées au cours de l'année ;
- l'actionnariat des salariés en 2003.

Dans la version actuelle de l'enquête, on ne demande pas d'informations aux entreprises sur les PERCO. Ce thème apparaîtra dans une nouvelle version de l'enquête dont la collecte sera lancée en 2006.

On dispose dans cette partie du nombre d'accords en vigueur actuellement (en stock).

Remarque

Il est question dans cette partie des sommes versées au titre de l'exercice 2003.

Elles sont, la plupart du temps, versées en 2004 : la participation est en principe versée dans les trois mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel elle est calculée, et l'intéressement est versé dans les sept mois suivant la clôture de l'exercice auquel il se rapporte.

Seul l'abondement aux plans d'épargne au titre de l'exercice 2003 est effectivement versé pendant l'année 2003.

DEUXIEME PARTIE

- Participation et intéressement : les données sur le nombre et les caractéristiques des accords de participation et d'intéressement proviennent d'un recensement établi 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).

Depuis le rapport annuel du Conseil Supérieur de la Participation pour 2002, on dispose dans cette partie des statistiques définitives de l'année n-2 par rapport à son année de parution, mais également les données partielles de l'année n-1. Il s'agit ici de flux des accords.

- Etude de l'AFG sur les teneurs de comptes : cette étude a été réalisée sur la base des données communiquées par les teneurs de comptes de participation financière et membres de l'Association française de la gestion financière (AFG), qui représentent plus de 98 % de l'ensemble des comptes de participation financière.

- Négociation collective de branche sur les PEI et PERCO-I : les informations ont été fournies par le bureau NC1 de la Direction des Relations du Travail, qui centralise l'ensemble des conventions et accords collectifs, étendus ou non étendus, conclus au niveau des branches.

DOSSIERS

- Etude de l'AMF sur les FCPE : cette étude a été réalisée par l'Autorité des Marchés Financiers, organisme qui a succédé à la Commission des Opérations de Bourse (COB) et au Conseil des Marchés Financiers (CMF) en 2003, et qui, en tant qu'organisme chargé notamment de la protection de l'épargne des particuliers et salariés, exerce un contrôle sur les Fonds communs de placements d'entreprise.

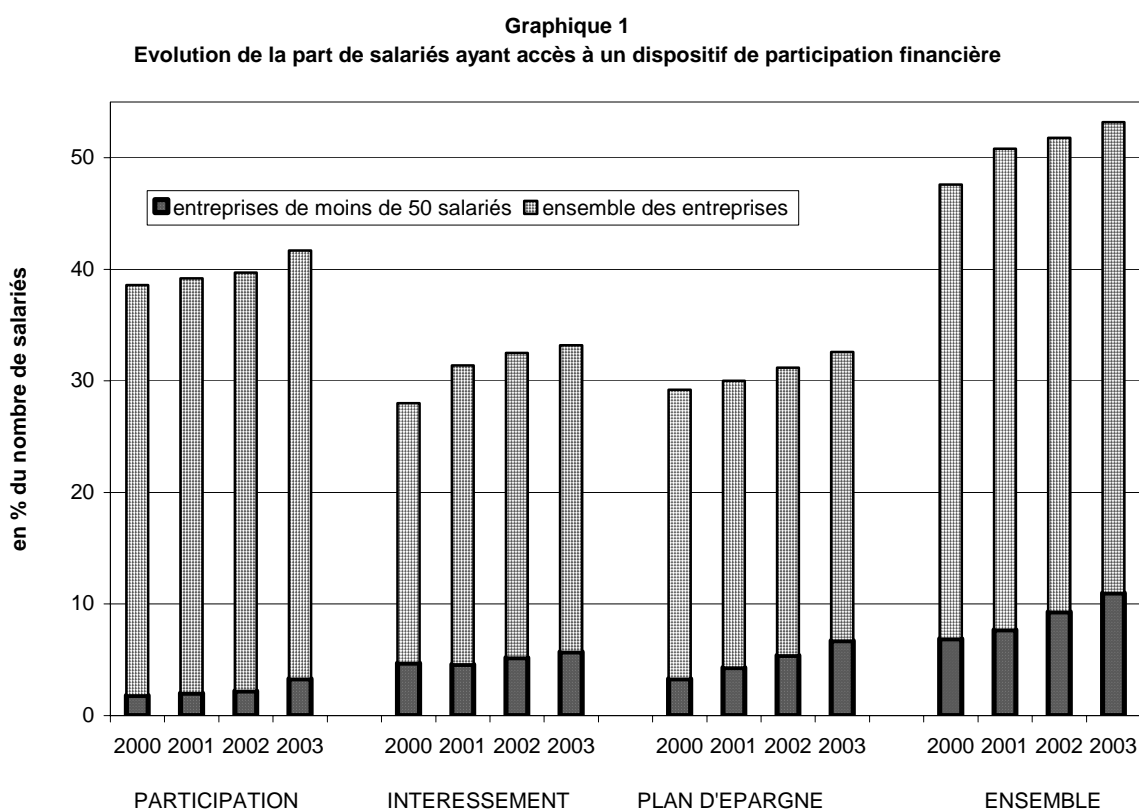
- Etude de l'AFG sur les déblocages anticipés : il s'agit d'un recensement des cas de déblocage, réalisé par l'AFG à partir des informations communiquées par les teneurs de comptes.

PREMIERE PARTIE

LES SALARIES CONCERNES ET LES SOMMES VERSEES EN 2004

Participation, intéressement, plans d'épargne salariale :
53 % des salariés sont concernés fin 2003.

Le développement de la participation financière dans les entreprises françaises se poursuit : fin 2003, plus de 8 millions de salariés ont accès à un dispositif de participation financière (cf encadré 1), soit 192 000 de plus que l'année précédente. Ces salariés représentent 53,2 % de l'ensemble des salariés du secteur marchand non agricole.



Source: Dares, enquête Acemo-PIPA 2004

L'essor de la participation financière s'observe surtout dans les plus petites entreprises même si elle se développe dans quasiment toutes les tailles d'entreprise. Le nombre de salariés ayant accès à un ou plusieurs dispositifs de participation financière a ainsi augmenté de 18 % dans les entreprises de moins de 10 salariés entre 2002 et 2003. Pour ces entreprises, cette hausse s'explique essentiellement par de nombreuses adhésions à des PEI (cf encadré 1).

Les salariés concernés appartiennent essentiellement aux grandes entreprises ou à certains secteurs d'activité.

Les salariés des entreprises de 1000 salariés et plus représentent près de la moitié des salariés ayant accès à un tel dispositif, alors qu'ils représentent un quart de l'ensemble des salariés. A

l'inverse, les salariés des entreprises de moins de 50 salariés représentent seulement 8,7 % des salariés ayant accès à un dispositif de participation financière (alors qu'ils représentent 42 % de l'ensemble des salariés). La participation financière est très largement répandue dans les très grandes entreprises, en partie du fait de l'obligation de mise en place de la participation : 94 % des salariés des entreprises de 1000 salariés et plus en bénéficient. En revanche, cette pratique demeure l'exception dans les petites entreprises de moins de 10 salariés : seuls 7 % des salariés en bénéficient.

C'est dans les secteurs qui comprennent le plus de grandes entreprises que la participation financière est la plus développée : c'est le cas dans l'industrie, en particulier l'automobile et l'industrie des biens intermédiaires. Par ailleurs, la participation financière est également développée dans certains secteurs spécifiques comme les banques et assurances ou bien certains services aux entreprises (consultants, services informatiques). Dans ces secteurs, la participation financière ne se limite pas aux grandes entreprises. Elle y complète des salaires plus élevés que la moyenne.

Tableau 1
Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation financière par secteurs d'activités

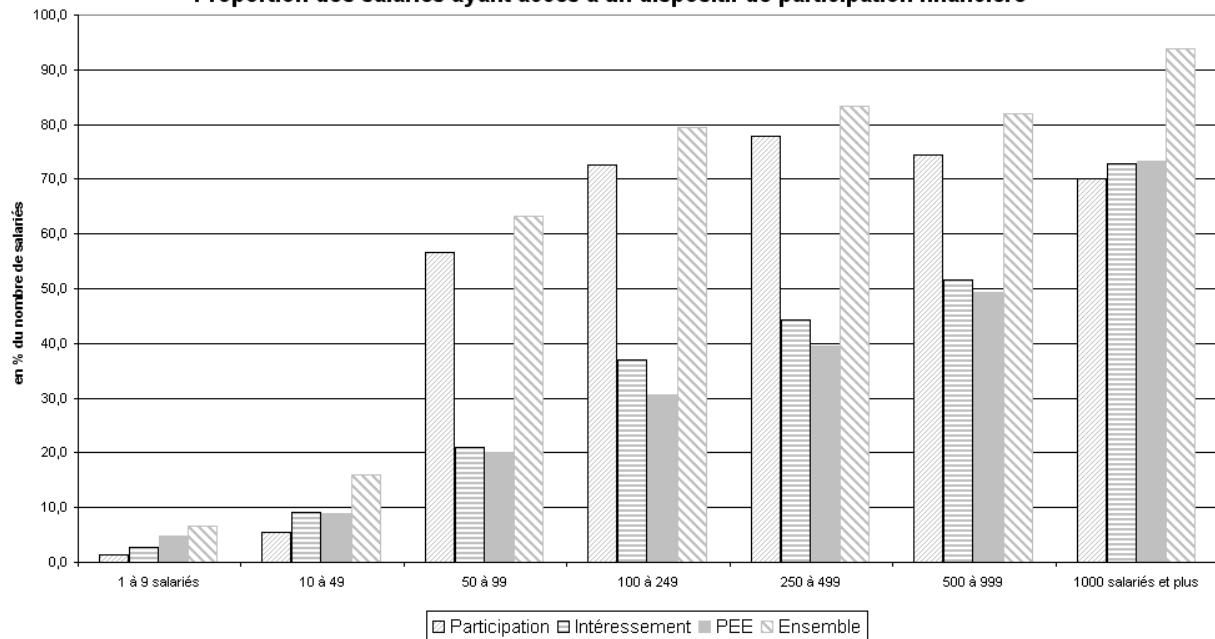
	Participation	Intéressement	Plans d'épargne
EB Industries agricoles et alimentaires	52,9	36,4	30,3
EC Industries des biens de consommation	58,7	37,5	33,9
ED Industrie automobile	81,8	84,0	79,7
EE Industries des biens d'équipement	63,0	47,6	45,6
EF Industries des biens intermédiaires	63,3	46,3	42,1
EG Energie	30,6	91,4	93,9
EH Construction	28,3	12,6	18,0
EJ Commerce	42,3	30,6	28,3
EK Transports	36,4	31,8	49,2
EL Activités financières	76,0	74,2	76,4
EM Activités immobilières	23,1	18,1	21,9
EN Services aux entreprises	41,2	38,3	30,2
EP Services aux particuliers	16,9	10,0	12,6
EQ-ER Education, santé, action sociale, associations	11,6	6,5	6,2

Source: Dares, enquête Acemo-PIPA 2004

L'importance de chacun des dispositifs est très variable selon la taille de l'entreprise

Les entreprises de 50 salariés et plus ont une obligation légale de mettre en place un dispositif de participation (cf encadré 1). C'est ce qui explique que ce dispositif soit le plus fréquent : 41,7 % des salariés y ont accès, contre 33 % pour l'intéressement et 32,6 % pour les plans d'épargne. L'accès simultané aux trois dispositifs concerne 3,3 millions de salariés présents dans près de 10 000 entreprises. Pour les autres, le poids de chacun de ces dispositifs est très variable selon la taille de l'entreprise.

Graphique 2
Proportion des salariés ayant accès à un dispositif de participation financière



Source: Dares, enquête Acemo-PIPA 2004

Dans les plus petites unités (moins de 10 salariés), les salariés n'ont souvent accès qu'à un plan d'épargne, dispositif sans doute moins coûteux à gérer pour l'entreprise que la participation ou l'intéressement. Les PEI, dont la gestion est mutualisée entre plusieurs entreprises, doivent leur succès à la réduction des coûts qu'ils permettent. Pour les entreprises de 10 à 50 salariés, pour lesquelles la participation n'est pas obligatoire, l'accès à un plan d'épargne s'accompagne plus souvent de la mise en place d'un accord d'intéressement, plus souple que la participation. Il n'en reste pas moins que moins de 10 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ont accès à la participation financière. Globalement, il reste 5,8 millions de salariés appartenant à une entreprise de moins de 50 salariés qui n'ont accès à aucun dispositif de participation financière.

Compte tenu de l'obligation légale qui leur est faite, les entreprises de 50 salariés ou plus offrent un accès plus large à la participation. Néanmoins, un quart des entreprises de 100 salariés ou plus déclarent ne pas avoir mis en place la participation et 30 % des salariés employés par des entreprises de 1000 salariés ou plus ne sont pas couverts par un accord de participation. Mais la grande majorité de ces derniers travaillent pour des entreprises publiques, non assujetties à la participation (SNCF, EDF, La Poste etc.) Il reste néanmoins encore une fraction de 8,1 % des salariés d'entreprises de plus de 1000 salariés pour laquelle aucune explication, autre que le non-respect de l'obligation légale, ne peut être avancée.

Par ailleurs, pour les plus petites de ces sociétés, la participation est souvent le seul dispositif en place. Mais plus la taille de l'entreprise augmente, plus la participation s'accompagne de la mise en place de l'intéressement et d'un plan d'épargne. Cependant, l'accès à l'un ou l'autre de ces deux dispositifs est loin d'être généralisé, même dans les plus grandes unités : seules 62 % des entreprises de plus de 1000 salariés ont un accord d'intéressement et 67 % offrent l'accès à un plan pour leurs salariés.

Les sommes versées : les bénéficiaires de la participation financière ont perçu une prime moyenne de 1830 € en 2004 ².

Le nombre de salariés effectuant des versements sur le plan d'épargne de leur entreprise est en forte hausse.

Le nombre de bénéficiaires et la prime moyenne perçue sont en forte hausse. Parmi les 8,2 millions de salariés couverts par un dispositif de participation financière, 6,3 millions (soit 77 %) ont effectivement perçu une prime au titre de 2003. Ils sont 250 000 de plus que l'année précédente.

Après un tassement en 2003, les sommes distribuées au titre de la participation financière repartent en forte hausse. Au total, elles atteignent 11,6 milliards d'euros, soit 8,7 % de plus qu'en 2003. La participation reste le dispositif le plus important en volume. Elle a permis de dégager 5,3 milliards d'euros contre 5,0 milliards pour l'intéressement. Enfin, 1,3 milliards ont été distribués par les entreprises au titre de l'abondement à un plan d'épargne.

La prime moyenne perçue par les salariés bénéficiaires est elle aussi en forte hausse : tous dispositifs confondus, elle atteint 1 830 €, en hausse de 80 € par rapport à l'année précédente. Cette prime représente en moyenne pour les salariés concernés un complément de rémunération équivalent à 6,5 % du salaire. Cette hausse de la prime moyenne s'observe de manière équivalente pour les trois dispositifs.

Les 5,3 milliards d'euros versés au titre de la participation en 2004 ne leur seront accessibles qu'au bout de cinq ans : la plus grande partie (3,2 milliards) est investie en fonds commun de placement, soit en direct, soit par l'intermédiaire d'un plan d'épargne. 1,5 milliards sont investis dans des comptes courants bloqués gérés par l'entreprise. Cette possibilité est plus appréciée dans les petites entreprises, en particulier en l'absence de plans d'épargne dans l'entreprise.

² Au titre de l'exercice 2003, car les sommes versées au titre de l'année n sont pour la plupart versées pendant l'année n+1 (cf. Méthodologie).

Tableau 2 : Importance des dispositifs de participation financière selon la taille de l'entreprise et le salaire moyen

Taille de l'entreprise	salaire moyen	% de salariés ayant accès à un dispositif	% de salariés ayant reçu une prime	prime moyenne (en €)
1-49 salariés		11,0	7,9	1 750
	dont moins de 15 000 €	5,8	3,0	1 339
	dont plus de 30 000 €	17,5	13,2	2 954
50-499 salariés		75,2	54,9	1 465
	dont moins de 15 000 €	42,3	30,0	634
	dont plus de 30 000 €	83,9	65,1	2 518
500 salariés et plus		91,7	73,8	2 067
	dont moins de 15 000 €	87,2	73,8	776
	dont plus de 30 000 €	96,4	90,6	2 580
Total		53,2	41,0	1 836
	dont moins de 15 000 €	25,2	19,2	796
	dont plus de 30 000 €	73,0	64,9	2 587

Note : Le salaire moyen correspond à la masse salariale brute divisée par l'effectif de l'entreprise. Il inclut donc des salaires annuels faibles correspondant à des durées du travail annuelles courtes.

Les entreprises dont le salaire moyen est inférieur à 15 000 € annuels regroupent environ 15 % des salariés, celles dont le salaire moyen est supérieur à 30 000 € approximativement 20 %.

Lecture : au sein des entreprises de 1 à 49 salariés, 11 % des salariés ont accès à un des trois dispositifs de participation financière. Cette proportion est de 5,8 % parmi les entreprises de 1 à 49 salariés dont le salaire moyen est inférieur à 15 000 € bruts annuels.

Source : Dares, enquête Acemo-PIPA 2004

Près du tiers des salariés ont accès à un plan d'épargne en entreprise.

L'accès et l'utilisation des plans d'épargne en entreprise sont en forte hausse. Près de 5 % des entreprises offrent l'accès à un plan d'épargne à leurs salariés. Ceux-ci représentent 4,9 millions de salariés (près du tiers de l'ensemble des salariés du secteur marchand non agricole). Parmi eux, 3,6 millions utilisent réellement cette possibilité pour épargner. Ce nombre est en hausse sensible (+7,2 %) par rapport à l'année précédente.

Le montant total des dépôts sur les plans d'épargne en 2003 atteint 7,5 milliards d'euros contre 6,4 milliards en 2002. La participation demeure la principale source d'alimentation des plans d'épargne, en particulier dans les entreprises où les salaires sont les plus faibles. L'abondement des entreprises sur les versement volontaires (y compris l'intéressement) représente 16 % de l'ensemble des versements, soit près de 1,3 milliards d'euros. L'abondement moyen est de 30 centimes pour 1 euro versé (intéressement et versements volontaires).

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

Salaire annuel moyen dans l'entreprise	% de salariés ayant effectué des versement 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 €	6,2	1 188	59,8	6,2	14,0	20,0
entre 15 000 et 30 000 €	17,2	1 583	41,8	22,1	22,0	14,1
plus de 30 000 €	51,1	2 516	26,5	29,6	27,3	16,6
Total	23,7	2 047	32,5	26,5	25,1	15,9

Note : voir note du tableau 2.

Lecture : Au sein des entreprises dont le salaire moyen est inférieur à 15 000 € annuels, 6,2 % des salariés ont effectué des versements sur un PEE, pour une somme moyenne de 1 188 €. Les sommes versées par ces salariés proviennent à 59,8 % de la participation.

Source : Dares, enquête Acemo- PIPA 2004

Tableau 4 : Les dispositifs de participation financière

Exercice comptable	2000	2001	2002	2003
Participation				
Montant total brut distribué (million euros bruts)	4 927	5 058	4 927	5 313
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	4 254	4 299	4 243	4 401
Montant moyen de la participation	1 158	1 177	1 161	1 207
<i>Pourcentage de la masse salariale</i>	4,7	4,6	4,6	4,6
Intéressement				
Montant total brut distribué (million euros bruts)	3 799	4 445	4 637	4 991
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	3 283	3 720	3 753	3 871
Montant moyen de l'intéressement	1 157	1 195	1 236	1 289
<i>Pourcentage de la masse salariale</i>	4,3	4,3	4,5	4,5
Abondement du plan d'épargne entreprise				
Montant total brut distribué (million euros bruts)	974	1 101	1 098	1 284
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	2 024	2 079	2 389	2 604
Montant moyen de l'abondement	481	530	460	493
<i>Pourcentage de la masse salariale</i>	1,7	1,8	1,6	1,6
Participation, intéressement et abondement du PEE				
Montant total brut distribué (million euros bruts)	9 700	10 604	10 662	11 588
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	5 780	5 941	6 065	6 317
Montant moyen	1 678	1 785	1 758	1 834
<i>Pourcentage de la masse salariale</i>	6,5	6,7	6,5	6,5
Nombre de salariés couverts par un des 3 dispositifs (en milliers)	7 163	7 768	7 997	8 194
Plan d'épargne entreprise				
Versements totaux sur PEE (million euros nets)	5 939	6 808	6 444	7 460
Nombre de salariés épargnants (en milliers)	2 981	2 968	3 404	3 652
Pour information				
<i>Masse salariale totale (millions euros)</i>	337 682	361 036	365 055	373 889
<i>Nombre total salariés (en milliers)</i>	15 037	15 286	15 428	15 393

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

Source : Dares, enquêtes Acemo-PIPA 2004

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 celles qui y sont assujetties. La participation est assortie d'avantages sociaux et fiscaux pour les salariés et les entreprises. Plusieurs entreprises peuvent signer en commun un accord de participation. Les droits à participation sont bloqués pendant cinq ans, sauf cas de déblocage prévus par la loi : mariage, acquisition de la résidence principale, départ de l'entreprise, invalidité, décès, etc.

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

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

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 : l'intéressement n'est pas soumis à cotisations sociales, et en cas de placement pour une période de cinq ans sur le PEE, il n'est pas non plus 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 que l'accord de participation le stipule, soit par décision individuelle du salarié ;
- les versements volontaires du salarié qui ne peuvent excéder, chaque année, un quart de sa rémunération annuelle ;
- les versements complémentaires de l'entreprise, appelés « *abondements* », et qui sont également plafonnés à 2 300 € par salarié (ou 3 450 € si le PEE contient des actions de l'entreprise) et à 300 % des versements des salariés (versements volontaires et 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, dont le blocage - obligatoire - ne résulte pas d'un effort du salarié.

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 la participation financière, 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 d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), créé par la loi du 21 août 2003, est un système d'épargne retraite en entreprise ; la sortie se fait en rente viagère et éventuellement en capital. Il bénéficie d'avantages sociaux et fiscaux supplémentaires par rapport au PEE : ainsi le plafond d'abondement est doublé (4600 € par an et par salarié contre 2300 € pour le PEE). Il peut également être mis en place entre plusieurs entreprises, sur le modèle du PEI : on parlera alors de PERCO-I.

Pour mémoire, le Plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV), qui disparaîtra totalement en août 2006, était un plan d'épargne à long terme (10 ans au moins), avec le même plafond d'abondement que le PERCO. Ce plan existait aussi sous forme commune à plusieurs entreprises, sur le modèle du PEI.

Encadré 3 :

La mutualisation au travers des accords de groupe

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

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

DEUXIEME PARTIE

SITUATION DES ACCORDS SIGNES EN 2003 ET 2004

RAPPEL

La Direction de l'animation, de la recherche et des statistiques (DARES) et la Direction des relations du travail (DRT) recueillent l'information sur les accords de participation et d'intéressement déposés par les entreprises auprès des DDTEFP (Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle).

On ne dispose que des statistiques définitives de l'année 2003. Cependant, on dispose aussi des données partielles de l'année 2004. En effet, sur la base d'une collecte partielle (de l'ordre de 80 %), l'analyse de ces données pour 2004, 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 2003 et 2004

La participation :

Créée en 1967 dans le cadre de l'ordonnance relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises, 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 2003 :

1375 nouveaux accords et renouvellements d'accords de participation signés par 1517 entreprises, couvrant 309 200 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 2003 selon l'origine de l'accord

Taille	Premier accord			Renouvellement			Ensemble		
	Nombre d'accords	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'accords	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'accords	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés
de 1 à 9 salariés	137	137	500	10	10	100	147	147	600
de 10 à 49 salariés	200	202	6 300	29	30	800	229	232	7 100
de 50 à 99 salariés	418	437	28 300	60	60	4 500	478	497	32 800
de 100 à 249 salariés	211	243	31 600	86	93	13 900	297	336	45 500
de 250 à 499 salariés	81	93	29 100	40	48	14 100	121	141	43 200
500 salariés et plus	67	96	113 400	36	68	66 800	103	164	180 200
Total	1 114	1 208	209 100	261	309	100 100	1 375	1 517	309 200

Source : MECSL-DARES, DRT – NC3

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. La proportion de ces entreprises a progressé entre 2002 et 2003 (de 24,4 % à 27,4 %), puis a de nouveau diminué en 2004 (25,1 %), selon les chiffres provisoires.

Répartition des accords de participation signés en 2000, 2001, 2002, 2003 et 2004* selon la taille de l'entreprise

* Chiffres provisoires pour 2004

en %					
Effectif (connu)	2 000	2 001	2 002	2 003	2004*
de 1 à 9 salariés	7,1	8,1	8,1	10,7	8,5
de 10 à 49 salariés	16,4	16,4	16,3	16,7	16,6
de 50 à 99 salariés	39,4	37,1	37,1	34,8	35,5
de 100 à 249 salariés	20,8	22,3	23,0	21,6	22,9
de 250 à 499 salariés	8,0	8,1	7,0	8,8	8,6
500 salariés et plus	8,3	7,9	8,4	7,5	7,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MECSL-DARES, DRT – NC3

En ce qui concerne la répartition entre premier accord et renouvellement, on observe qu'après trois années où la proportion de nouveaux accords était importante (autour de 80 % en 2001, 2002 et 2003), la situation tend à revenir progressivement à celle d'avant la loi Fabius du 19 février 2001. En effet, cette 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 %). Ainsi, les entreprises ont profité de ces dispositions tant qu'elles le pouvaient en

concluant de nouveaux accords, mais le délai de deux ans étant écoulé, la situation est revenue à son point de départ.

Evolution de la répartition des accords de participation entre premier accord et renouvellement

* Chiffres provisoires pour 2004

en %

Effectif (connu)	2 000	2 001	2 002	2 003	2004*
Premier accord	71,6	81,3	77,4	81,0	74,6
Renouvellement	28,4	18,7	22,6	19,0	25,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MECSL-DARES, DRT- NC3

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

ou

- une formule dite dérogatoire.

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

Une majorité d'entreprises s'en tient à l'obligation légale et choisit le régime de droit commun. Globalement, la répartition entre accords de droit commun (90 %) et accords dérogatoires (10 %) a peu évolué entre 2002 et 2004. Toutefois, les chiffres provisoires pour 2004 montrent une forte progression des accords dérogatoires pour les grandes entreprises de 500 salariés et plus (+ 8,7 points). Il sera intéressant de voir si cette tendance se confirmera dans l'avenir.

Répartition des types d'accords de participation signés en 2002, 2003 et 2004* selon l'effectif de l'entreprise

* Chiffres provisoires pour 2004

en %

Type d'accord	de 0 à 49 salariés			de 50 à 499 salariés			500 salariés et plus			Ensemble		
	2002	2003	2004*	2002	2003	2004*	2002	2003	2004*	2002	2003	2004*
Droit commun	78,2	75,5	81,0	95,6	94,6	95,7	86,2	92,2	83,5	90,5	89,2	91,1
Dérogatoire	21,8	24,5	19,0	4,4	5,4	4,3	13,8	7,8	16,5	9,5	10,8	8,9
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

Source : MECSL-DARES, DRT – NC3

Durée de l'accord

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 % des premiers accords et 78,2 % des renouvellements sont conclus pour une durée indéterminée ou ont vocation à être reconduits tacitement, soit une proportion de 86,1 % de l'ensemble des accords, pourcentage stable par rapport à 2002 (85,6 %). Lorsque la durée de l'accord est déterminée, elle est limitée à un exercice dans quatre cas sur dix.

Répartition des accords de participation signés en 2003 selon la durée de l'accord en %

Durée de l'accord	Premier accord	Renouvellement	Ensemble
Indéterminée ou tacite reconduction	88,0	78,2	86,1
Déterminée	12,0	21,8	13,9
Total	100,0	100,0	100,0

Source : MECSL-DARES, DRT – NC3

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.

Un accord de participation d'entreprise peut être conclu soit par signature d'un ou plusieurs délégués syndicaux, soit par ratification au sein du comité d'entreprise, soit par ratification par les deux tiers des salariés de l'entreprise.

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

La hiérarchisation entre les différents modes de conclusion entre 2002 et 2004 fait apparaître une hausse sensible des ratifications par les comités d'entreprise (de 52,4 % à 58,2 % sur la période), au détriment de la ratification aux deux tiers des salariés (qui passent de 27,2 % à 21,8 %) et, dans une moindre mesure, de la signature par des délégués syndicaux.

Chaque type d'entreprise a son mode de conclusion dominant : les entreprises de moins de cinquante salariés préfèrent la ratification aux deux tiers des salariés, les entreprises de 50 à 500 salariés plébiscitent la ratification en comité d'entreprise, et les grandes entreprises de plus de 500 salariés ont plus volontiers recours à la signature par des délégués syndicaux. Toutefois, dans toutes les entreprises, la ratification au deux tiers est en perte de vitesse.

Répartition des accords de participation signés en 2002, 2003 et 2004* selon le mode de conclusion

* Chiffres provisoires pour 2004

en %

Mode de conclusion	de 0 à 49 salariés			de 50 à 499 salariés			500 salariés et plus			Ensemble		
	2002	2003	2004*	2002	2003	2004*	2002	2003	2004*	2002	2003	2004*
Comité d'entreprise	21,1	29,0	33,8	65,3	68,0	70,2	40,1	38,8	32,9	52,4	55,1	58,2
Ratification au 2/3	63,9	60,9	53,5	17,1	13,4	12,5	1,3	0,0	0,0	27,2	25,4	21,8
Syndicats	12,2	7,2	7,8	13,8	15,4	13,6	55,9	58,3	58,8	16,9	16,4	15,8
Autre	0,9	0,0	0,7	0,7	0,6	0,8	0,0	0,0	0,0	0,7	0,4	0,7
Plusieurs modes de conclusion	1,8	2,9	4,1	3,0	2,7	2,8	2,6	2,9	8,2	2,7	2,8	3,5
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

Source : MECSL-DARES, DRT – NC3

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 25,4 % des accords sont conclus par ratification aux deux-tiers du personnel mais ne concernent que 4,6 % des salariés. A l'inverse, 16,4 % des accords sont conclus par des syndicats et ceux-là couvrent 44,3 % 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 2003, 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	55,1	55,4	43,7
Ratification au 2/3	25,4	23,9	4,6
Syndicats	16,4	16,2	44,3
Autre	0,4	0,4	0,2
Plusieurs modes de conclusion	2,8	4,2	7,3
Total	100,0	100,0	100,0

Source : MECSL-DARES, DRT-NC3

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 syndicales sont assez sensibles, du fait de la relative faiblesse de la population concernée et des différences, d'une année à l'autre, des taux d'implantation des organisations syndicales parmi les entreprises signataires. Entre 2003 et 2004, toutes les organisations syndicales, à l'exception de la CFTC, voient leur taux de signature augmenter, mais cette augmentation est moins sensible qu'entre 2002 et 2003.

Taux de signature par organisation syndicale**

* Chiffres provisoires pour 2004

en %

Organisations syndicales signataires (plusieurs signataires possibles)	2002	2003	2004*
CFDT	56,9	61,0	62,4
CGT	45,7	55,1	55,6
CGT-FO	39,8	46,9	48,7
CFE-CGC	28,3	39,4	41,3
CFTC	27,1	29,5	28,0
Autre	20,6	24,8	23,3

Source : MECSL-DARES, DRT – NC3

** Le taux de signature mesure, pour une organisation syndicale donnée, le nombre d'accords signés par celle-ci relativement au nombre total d'accords signés par des délégués syndicaux (soit 16.9% des accords signés en 2002, 16.4% en 2003 et 15.8% en 2004). Plusieurs organisations étant susceptibles de signer, le total est donc nécessairement supérieur à 100.

Répartition de la participation

Les différents possibilités de répartition de la réserve spéciale de participation sont identiques à ceux en vigueur 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 selon un panachage de l'ensemble de ces modalités.

Entre 2002 et 2003, les modalités de répartition choisies dans les accords de participation ont été stables. La répartition proportionnelle au salaire est utilisée dans 48,9 % des accords, la répartition proportionnelle à la durée de présence a été retenue dans 8,4 % des cas, et les répartitions mixtes sont utilisées à 40,7 %. Enfin, la répartition uniforme n'a été retenue que dans un très faible nombre d'accords. 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 2003

en %

Répartition ...	de 1 à 49 salariés	de 50 à 499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
<i>proportionnelle au salaire</i>	53,2	47,5	45,6	48,9
<i>proportionnelle à la présence</i>	10,1	8,6	1,0	8,4
<i>uniforme</i>	1,6	2,0	1,9	1,9
<i>mixte</i>	35,1	41,9	51,5	40,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MECSL-DARES, DRT-NC3

Ancienneté requise

Les signataires de l'accord de participation peuvent prévoir une durée minimale d'ancienneté pour bénéficier de l'accord, qui ne peut excéder trois mois. De plus en plus d'accords ne retiennent aucune condition d'ancienneté (6,6 % pour les accords signés en 2004), mais des délais supérieurs à trois mois ne semblent pas avoir totalement disparus (0,9 % des accords en 2004).

Répartition des accords de participation signés en 2002, 2003 et 2004* selon l'ancienneté requise

* Chiffres provisoires pour 2004

en %

Ancienneté requise	2002	2003	2004*
<i>Aucune condition</i>	0,1	4,9	6,6
<i>Un à trois mois</i>	97,7	93,9	92,5
<i>Quatre à six mois</i>	2,2	1,2	0,9
Total	100,0	100,0	100,0

Source : MECSL-DARES, DRT-NC3

Placement des fonds

Les sommes issues de la participation peuvent être investies 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 sur un compte courant bloqué (CCB) au sein de l'entreprise et rémunéré par elle, 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.

Le classement des modes de placement de la participation proposés dans les accords est inchangé par rapport à 2002. 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, et le taux d'accords offrant plusieurs possibilités de placement augmente légèrement (22,3 %, contre 20,9 % en 2002). Le placement dans les SICAV et l'attribution directe d'actions demeurent anecdotiques.

Comme les années précédentes, 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 35 % des accords signés par les entreprises de 500 salariés et plus proposent plusieurs modes de placement, soit nettement plus que l'ensemble des accords (22,3 %) : 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 2003 selon le placement 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
FCPE	43,4	54,7	42,7	50,7
Compte courant bloqué	24,7	18,1	8,7	19,2
Plans d'épargne d'entreprise	6,4	6,7	12,6	7,1
Attribution directe d'actions	0,0	0,1	0,0	0,1
SICAV	1,1	0,6	0,0	0,7
Plusieurs placements	24,5	19,9	35,9	22,3
<i>Total</i>	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MECSL-DARES, DRT-NC3

Annexe sectorielle

Répartition des accords de participation signés en 2003, 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	14	1,0	17	1,1	1200	0,4
Industries agricoles et alimentaires	64	4,7	73	4,8	10 100	3,3
Industrie des biens de consommation	56	4,1	61	4,0	15 900	5,1
Industrie automobile	11	0,8	11	0,7	1 500	0,5
Industries des biens d'équipement	105	7,6	108	7,1	30 500	9,9
Industries des biens intermédiaires	156	11,3	166	10,9	31 500	10,2
Energie	4	0,3	8	0,5	10 900	3,5
Industrie	396	28,8	427	28,1	100 400	32,5
Construction	107	7,8	112	7,4	11 400	3,7
Commerce	279	20,3	327	21,6	49 400	16,0
Transports	113	8,2	114	7,5	27 300	8,8
Activités financières	36	2,6	40	2,6	36 200	11,7
Activités immobilières	15	1,1	15	1,0	1 300	0,4
Services aux entreprises	320	23,3	368	24,3	69 100	22,3
Services aux particuliers	40	2,9	40	2,6	6 900	2,2
Education, santé, action sociale	42	3,1	42	2,8	4 000	1,3
Activités associatives	1	0,1	1	0,1	600	0,2
Tertiaire	846	61,5	947	62,4	194 800	63,0
Non renseigné	12	0,9	14	0,9	1400	0,5
Total	1 375	100	1 517	100	309 200	100

Source : MECSL-DARES, DRT – NC3

Annexe régionale

Répartition géographique des accords de participation signés en 2003

<i>Région</i>	<i>Nombre d'accords</i>	<i>%</i>	<i>Nombre d'entreprises</i>	<i>%</i>
<i>Ile de France</i>	318	23,1	342	22,5
<i>Champagne Ardenne</i>	40	2,9	40	2,6
<i>Picardie</i>	13	0,9	13	0,9
<i>Haute Normandie</i>	21	1,5	21	1,4
<i>Centre</i>	33	2,4	33	2,2
<i>Basse Normandie</i>	10	0,7	10	0,7
<i>Bourgogne</i>	16	1,2	24	1,6
<i>Nord Pas de Calais</i>	100	7,3	134	8,8
<i>Lorraine</i>	18	1,3	18	1,2
<i>Alsace</i>	20	1,5	26	1,7
<i>Franche Comté</i>	11	0,8	11	0,7
<i>Pays de Loire</i>	130	9,5	138	9,1
<i>Bretagne</i>	95	6,9	113	7,4
<i>Poitou Charentes</i>	43	3,1	48	3,2
<i>Aquitaine</i>	34	2,5	35	2,3
<i>Midi Pyrenées</i>	74	5,4	74	4,9
<i>Limousin</i>	5	0,4	6	0,4
<i>Rhône Alpes</i>	196	14,3	224	14,8
<i>Auvergne</i>	10	0,7	10	0,7
<i>Languedoc Roussillon</i>	39	2,8	40	2,6
<i>Provence Alpes Côte d'Azur, Corse</i>	125	9,1	131	8,6
<i>Départements d'Outre Mer</i>	9	0,7	9	0,6
<i>Non renseignée</i>	15	1,1	17	1,1
Total	1 375	100,0	1 517	100,0

Source : MECSL-DARES, DRT – NC3

L'intéressement en 2003 et 2004

On recense, en 2003 :

6587 nouveaux accords et renouvellements d'accords d'intéressement signés par 6790 entreprises couvrant 772 000 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, semble moins attractif puisque le nombre de nouveaux accords signés en 2003 diminue nettement par rapport à 2002 (3689 contre 4182). En revanche, sur la même période, le nombre des renouvellements d'accords reste stable (2898 contre 2915) .

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, 1 494 de ces entreprises ont conclu un accord d'intéressement tandis que 702 ont renouvelé un accord. En revanche, pour les entreprises de plus de 50 salariés, le nombre de renouvellements d'accords est plus important que celui des nouveaux accords.

Le nombre de salariés couverts par ces nouveaux accords et renouvellements est en forte baisse par rapport à 2002 : 772 000 contre 1 154 800, conséquence de la forte diminution du nombre d'accords. Cette baisse peut aussi s'expliquer par le fait que les accords d'intéressement sont conclus pour 3 ans, et qu'en 2003 les très grandes entreprises (plus de 15000 salariés) n'en ont pas conclu, n'ayant pas eu à renouveler leur accord. Si le flux des accords signés courant 2003 semble marquer le pas, la part des salariés travaillant dans des entreprises ayant un accord d'intéressement a progressé entre 2002 et 2003 : elle s'établit à environ 33 %.

Répartition des accords d'intéressement signés en 2003 selon l'origine de l'accord

	<i>Premier accord</i>			<i>Renouvellement</i>			<i>Ensemble</i>		
<i>Taille de l'entreprise</i>	<i>Nombre d'accords</i>	<i>Nombre d'entreprises</i>	<i>Nombre de salariés</i>	<i>Nombre d'accords</i>	<i>Nombre d'entreprises</i>	<i>Nombre de salariés</i>	<i>Nombre d'accords</i>	<i>Nombre d'entreprises</i>	<i>Nombre de salariés</i>
<i>de 1 à 9 salariés</i>	1 487	1 494	6 100	702	702	3 300	2 189	2 196	9 400
<i>de 10 à 49 salariés</i>	1 400	1 410	32 300	1 168	1 183	30 400	2 568	2 593	62 700
<i>de 50 à 99 salariés</i>	259	273	17 600	363	378	26 000	622	651	43 600
<i>de 100 à 249 salariés</i>	294	315	46 000	328	344	52 600	622	659	98 600
<i>de 250 à 499 salariés</i>	129	162	44 300	195	208	67 900	324	370	112 200
<i>500 salariés et plus</i>	120	140	236 100	142	181	209 400	262	321	445 500
<i>Total</i>	3 689	3 794	382 400	2 898	2 996	389 600	6 587	6 790	772 000

Source : MECSL-DARES, DRT- NC3

Taille des entreprises ayant signé un accord

Plus de 72 % des accords signés en 2003 l'ont été par des entreprises de moins de 50 salariés alors que les entreprises de 500 salariés ou plus représentent 4 % de ces accords, mais plus de la moitié des salariés couverts. Par ailleurs, les données provisoires pour 2004 font apparaître une stabilisation du pourcentage des accords signés dans les entreprises de moins de cinquante salariés, après plusieurs années de hausse successive de ce pourcentage.

Répartition des accords d'intéressement signés entre 2000 et 2004* selon la taille de l'entreprise

*Chiffres provisoires pour 2004

Taille de l'entreprise	2 000	2 001	2 002	2 003	2004*
de 1 à 49 salariés	69,5	70,7	71,6	72,2	72,1
de 50 à 499 salariés	25,6	23,8	24,1	23,8	23,2
500 salariés et plus	4,9	5,5	4,3	4,0	4,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MECSL-DARES, DRT - NC3

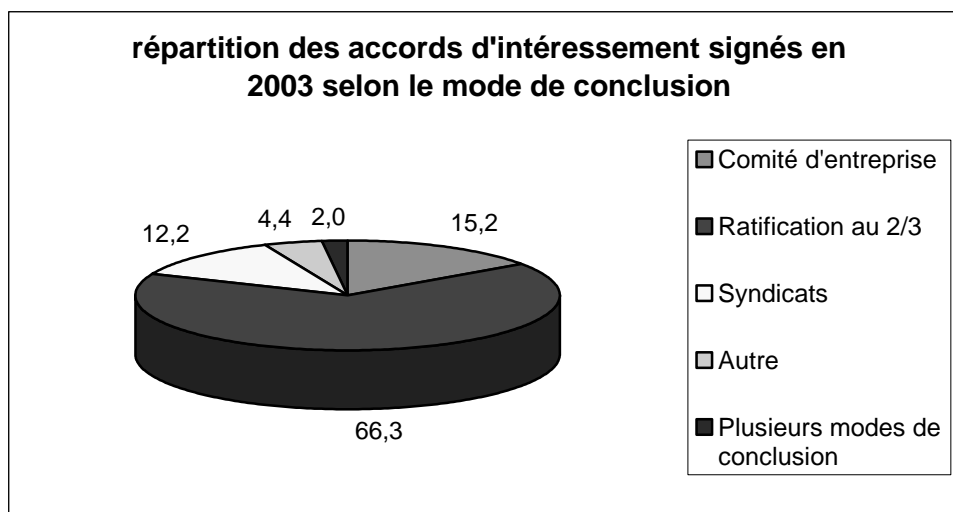
Mode de conclusion des accords

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 de cette manière en 2003, chiffre inchangé par rapport à 2002 (mais qui augmente encore en 2004, à 70,4 %). La signature par le comité d'entreprise et les organisations syndicales représente ensemble 27,4 % des accords en 2003.



La corrélation entre taille de l'entreprise et mode de conclusion constatée les années précédentes ne se dément pas. 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, à 87 % en 2003. Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 500 salariés privilégient, en revanche, la signature avec le comité d'entreprise, à 48 % en 2003. Quant aux grandes entreprises (plus de 500 salariés), leur préférence va vers la signature avec les délégués syndicaux (66,4 % en 2003). Les chiffres provisoires pour 2004 indiquent que la proportion d'accords signés par ratification aux deux tiers est en hausse sensible dans les entreprises de moins de 500 salariés mais diminue dans les plus grosses entreprises.

Répartition des accords d'intéressement signés en 2002, 2003 et 2004* selon le mode de conclusion et la taille de l'entreprise

en %

* Chiffres provisoires pour 2004

Mode de conclusion	de 0 à 49 salariés			de 50 à 499 salariés			500 salariés et plus			Ensemble		
	2002	2003	2004*	2002	2003	2004*	2002	2003	2004*	2002	2003	2004*
Comité d'entreprise	4,0	3,6	3,6	51,2	48,5	52,1	29,0	25,2	32,3	16,4	15,2	16,2
Ratification au 2/3	87,7	87,2	92,2	14,1	13,3	16,7	3,3	2,7	1,4	66,3	66,3	70,4
Syndicats	3,7	3,6	3,2	25,4	29,0	28,2	60,4	66,4	63,6	11,3	12,2	11,8
Autre	3,4	4,5	0,5	4,8	4,3	1,0	2,3	3,4	0,0	3,7	4,4	0,6
Plusieurs modes de conclusion	1,3	1,1	0,6	4,6	5,0	2,0	5,0	2,3	2,7	2,3	2,0	1,0
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

Source : MECSL-DARES, DRT - NC3

La rubrique « plusieurs modes de conclusion » regroupe les situations où les entreprises utilisent 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 ces trois dernières années le marginalise de plus en plus (de 2,3 % du nombre d'accords en 2002 à 1 % en 2004).

Signature par des organisation syndicales

En 2003, la CFDT est signataire dans près de 57 % des accords conclus avec des syndicats, la CGT dans 51,1 %, la CGT-FO dans 34,7 %, la CFE-CGC dans 32 % et la CFTC dans 23,3 %. Entre 2003 et 2004, le taux de signature augmente fortement pour chacune des cinq organisations syndicales représentatives sur le plan national. Cependant, les accords signés par les organisations syndicales ne représentent pas plus de 12 % du nombre total des accords d'intéressement, mais les deux tiers de ceux qui sont signés dans les entreprises de plus de 500 salariés.

Taux de signature par organisation syndicale

en %

*Chiffres provisoires pour 2004

Organisations syndicales signataires (plusieurs signataires possibles)	2002	2003	2004*
CFDT	56,9	56,9	60,5
CGT	45,4	51,1	56,3
CGT-FO	36,8	34,7	41,0
CFE-CGC	30,2	32,0	37,3
CFTC	22,1	23,3	28,3
Autre	17,3	17,8	14,5

Source : MECSL-DARES, DRT - NC3

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 continue à reculer en 2003 et 2004. Ainsi, 63 % des accords conclus ou renouvelés en 2004 utilisent une formule de calcul assise sur les résultats, contre 66,5 % en 2003 et 69,7 % en 2002. Ce type de formule recule même dans les petites ou très petites entreprises qui, pourtant, ne disposent souvent que de peu de moyens techniques ou comptables en interne, à la différence des grandes entreprises. Les entreprises

sont de plus en plus tentées par l'intéressement aux performances, et par des systèmes mixtes (résultats et performances), et cette tendance est particulièrement forte dans les petites entreprises de moins de cinquante salariés.

Répartition des accords d'intéressement signés en 2002, 2003 et 2004* selon le type d'intéressement et la taille de l'entreprise
en %

* Chiffres provisoires pour 2004

Taille de l'entreprise	de 0 à 49 salariés			de 50 à 499 salariés			500 salariés et plus			Ensemble		
	2002	2003	2004*	2002	2003	2004*	2002	2003	2004*	2002	2003	2004*
Résultat	74,0	71,9	67,2	61,4	55,5	56,2	45,2	34,7	33,3	69,7	66,5	63,0
Performance	18,7	20,0	22,4	25,2	26,2	25,5	30,7	34,7	35,7	20,8	22,1	23,7
Résultat & Performance	7,3	8,1	10,4	13,4	18,2	18,3	24,1	30,5	31,0	9,5	11,4	13,2
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

Source : MECSL-DARES, DRT - NC3

Niveau de calcul et période de calcul : des éléments de souplesse qui ne paraissent pas pleinement utilisés

L'entreprise constitue encore une référence incontournable pour déterminer le niveau de calcul de l'intéressement. En 2003, 90 % des nouveaux accords ou renouvellements prévoient un calcul au niveau de l'entreprise, chiffre stable par rapport à l'année précédente. Un certain nombre de ces accords prévoient 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 : 2,5 % des accords prévoient des déclinaisons au niveau des unités de travail et 1,3 % au niveau des établissements, tandis que 2,7 % 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. 6,5 % des accords d'intéressement aux performances prévoient un calcul au niveau des unités de travail et plus de 14 % 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 2003 selon le niveau de calcul

en %

Calculé au niveau ...	Résultat	Performance	Résultat & Performance	Ensemble
de l'entreprise	94,1	84,5	76,8	90,0
de l'établissement	0,5	3,2	2,4	1,3
de l'unité de travail	0,8	6,5	4,8	2,5
système mixte	0,7	2,9	14,2	2,7
non renseigné	3,9	2,9	1,9	3,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MECSL-DARES, DRT - NC3

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-annuelles et des versements plus nombreux. Le nombre d'accords intégrant des périodes de calcul infra-annuelle évolue peu d'une année sur l'autre : 3,9 % en 2003 contre 3,5 % en 2002.

Signalons enfin que 5,5 % des accords prévoient plus de deux versements, cette proportion étant plus importante dans le cadre d'intéressement aux performances (11,9 %) et de système mixte (7,2 %) que pour l'intéressement aux résultats (3,1%).

Répartition des accords d'intéressement signés en 2003 selon la périodicité des versements

en %

Périodicité	Résultat	Performance	Résultat & Performance	Ensemble
annuelle	92,6	84,7	90,4	90,6
infra-annuelle	1,5	10,4	5,3	3,9
non renseigné	5,9	4,9	4,2	5,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MECSL-DARES, DRT - NC3

Répartition des accords d'intéressement signés en 2003 selon le nombre de versements

en %

Nombre de versements	Résultat	Performance	Résultat & Performance	Ensemble
Un	89,2	78,1	83,7	86,2
Deux	7,7	10,0	9,2	8,3
Plus de deux	3,1	11,9	7,2	5,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MECSL-DARES, DRT - NC3

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. Elle ne peut excéder 3 mois et doit être calculée en tenant compte de tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Les entreprises, dans la grande majorité des cas, retiennent cette condition d'ancienneté de trois mois. Peu d'accords (5 % en 2003) en effet n'exigent aucune condition d'ancienneté. Toutefois, pour 2003 comme pour 2004, on constate la persistance (respectivement 6,4 % et 3,2 %) d'accords retenant une condition d'ancienneté supérieure à 3 mois, ce qui était autorisé avant la loi du 19 février 2001. Pour l'année 2004, dans deux cas sur trois, cette « anomalie » correspond à des renouvellements d'accord : il s'agit donc principalement d'accords recopiés à l'identique, sans procéder à une réactualisation.

Répartition des accords d'intéressement signés selon l'ancienneté requise

en %

* Chiffres provisoires pour 2004

<i>Ancienneté requise</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004*</i>
<i>Aucune condition</i>	4,1	4,7	5,0	5,0
<i>Un à trois mois</i>	75,1	87,0	88,6	91,8
<i>Quatre à six mois</i>	20,8	8,3	6,4	3,2
<i>Total</i>	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MECSL-DARES, DRT - NC3

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 : 34,7 % des accords retiennent en effet ces modalités de répartition. Les entreprises peuvent également panacher les options : une répartition mixte, proportionnelle au salaire et au temps de présence, concerne ainsi 26,4 % des accords.

La répartition au prorata du salaire est toutefois plus fréquente dans les entreprises de moins de cinquante salariés (38 %) que dans les plus grandes qui lui préfèrent des modes de répartition plus complexes, combinant plusieurs critères : 46,5 % 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 (3,3%) ; il est

plus fréquemment utilisé en combinaison avec la répartition en fonction du salaire et/ou de la durée de présence (8,4 %).

Répartition de la prime d'intéressement dans les accords signés en 2003

en %

Répartition ...	de 1 à 49 salariés	de 50 à 499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
<i>proportionnelle au salaire</i>	38,0	26,5	22,1	34,7
<i>proportionnelle à la présence</i>	20,2	28,2	22,1	22,2
<i>uniforme</i>	3,7	2,2	3,1	3,3
<i>autre répartition</i>	4,9	5,3	6,1	5,0
<i>mixte : salaire & présence</i>	25,8	27,0	32,4	26,4
<i>mixte : autres répartitions</i>	7,3	10,8	14,1	8,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MECSL-DARES, DRT - NC3

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 la clôture de l'exercice de référence.

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 des plans d'épargne d'entreprise, parallèlement aux accords d'intéressement. 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.

Les salariés peuvent alors choisir de percevoir directement leur prime d'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 trois accords sur quatre, dans les entreprises employant plus de cinq cents salariés. La connaissance et la pratique de plus longue date de l'intéressement mais également de l'ensemble des dispositifs de participation financière 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.

Affectation de l'intéressement sur un plan d'épargne dans les accords signés en 2003

en %

Affectation à un plan d'épargne (PEE, PEI, PPESV, PERCO) ...	de 1 à 49 salariés	de 50 à 499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
Possible	52,8	55,5	72,1	54,2
Impossible	47,2	44,5	27,9	45,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MECSL-DARES, DRT - NC3

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 (53,3 %), 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 (20,5 %). 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 (1,9 %) 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 2003 selon le suivi de l'accord et son mode de conclusion

en %

	Conclu par...					
Suivi de l'accord par ...	le comité d'entreprise	ratification au deux tiers	les syndicats	un autre mode	plusieurs modes	Ensemble
- le comité d'entreprise	61,6	0,9	39,2	11,1	31,9	15,9
- une commission spécialisée créée par le CE	15,5	1,0	11,0	2,1	8,1	4,6
- une commission ad hoc	12,2	70,3	19,0	44,3	31,9	53,3
- les délégués du personnel	3,3	15,7	7,5	19,0	9,6	12,8
- les délégués syndicaux	0,5	0,0	9,2	1,7	2,2	1,3
- autre	5,1	11,1	8,2	20,4	4,4	10,1
- plusieurs modes de suivi	1,7	1,0	5,9	1,4	11,9	1,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MECSL-DARES, DRT - NC3

Contrôle de l'administration

L'administration exerce un contrôle de validité des accords d'intéressement : en 2003, 47,1 % d'entre eux font l'objet d'observations. On constate que la probabilité pour que l'administration émette une observation sur un accord est de moins en moins dépendante de la taille de l'entreprise au sein de laquelle il a été signé : 47,3 % pour les plus petites entreprises de moins de 50 salariés, 46,7 % pour les moins de 500 salariés, et 45,4 % pour les plus grandes entreprises, alors qu'en 2002 les chiffres étaient respectivement de 49 %, 45,4 % et 36,3 %. Ainsi, il est à observer que le taux d'observations de la part de l'administration augmente fortement pour les entreprises de plus de 500 salariés, ce qui est curieux sachant que ces entreprises sont souvent celles où les mécanismes de participation financière sont le mieux appréhendés et qui ont donc le moins de risques de commettre des erreurs dans leurs accords.

Proportion des accords d'intéressement signés en 2002 et 2003 ayant fait l'objet d'observations de la part de l'administration, selon la taille de l'entreprise

En %

Effectif	2002	2003
de 1 à 49 salariés	49,0	47,3
de 50 à 499 salariés	45,4	46,7
500 salariés et plus	36,3	45,4
Ensemble des entreprises	47,6	47,1

Source : MECSL-DARES, DRT - NC3

Sur les 10,7 % d'accords conclus en 2003 qui ont fait l'objet d'un avenant la même année, 70 % ont préalablement 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 2003

<i>Avenant en 2003</i>	<i>Nombre d'accords</i>	<i>%</i>	<i>Observations préalables de l'administration %</i>
Oui	708	10,7	70,2
Non	5 879	89,3	44,3
<i>Total</i>	<i>6 587</i>	<i>100,0</i>	<i>47,1</i>

Source : MECSL-DARES, DRT - NC3

Lecture : 708 accords signés en 2003 ont fait l'objet d'un avenant la même année, soit 10,7 % du total. Parmi ceux-ci, 70,2 % ont préalablement fait l'objet d'observation de la part de l'administration, contre 47,1 % dans l'ensemble des accords.

Annexes sectorielle et régionale

Répartition des accords d'intéressement signés en 2003, 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	126	1,9	138	2,0	4 142	0,5
Industries agricoles et alimentaires	207	3,1	214	3,2	39 187	5,1
Industrie des biens de consommation	244	3,7	247	3,6	36 304	4,7
Industrie automobile	41	0,6	41	0,6	31 811	4,1
Industries des biens d'équipement	428	6,5	429	6,3	69 142	9,0
Industries des biens intermédiaires	733	11,1	755	11,1	131 241	17,0
Energie	24	0,4	27	0,4	6 918	0,9
Industrie	1 677	25,5	1 713	25,2	314 603	40,8
Construction	739	11,2	744	11,0	35 589	4,6
Commerce	1 450	22,0	1 478	21,8	113 555	14,7
Transports	260	3,9	263	3,9	59 167	7,7
Activités financières	240	3,6	263	3,9	98 482	12,8
Activités immobilières	182	2,8	188	2,8	12 263	1,6
Services aux entreprises	1 343	20,4	1 423	21,0	102 534	13,3
Services aux particuliers	206	3,1	211	3,1	10 091	1,3
Education, santé, action sociale	258	3,9	260	3,8	14 301	1,9
Activités associatives	30	0,5	33	0,5	2 618	0,3
Tertiaire	3 969	60,3	4 119	60,7	413 011	53,5
Non renseigné	76	1,2	76	1,1	4 560	0,6
Total	6 587	100	6 790	100	771 905	100,0

Source : MECSL-DARES, DRT - NC3

Répartition géographique des accords d'intéressement signés en 2003

Région	Nombre d'accords	%	Nombre d'entreprises	%
<i>Ile de France</i>	946	14,4	989	14,6
<i>Champagne Ardenne</i>	172	2,6	179	2,6
<i>Picardie</i>	62	0,9	62	0,9
<i>Haute Normandie</i>	177	2,7	177	2,6
<i>Centre</i>	100	1,5	100	1,5
<i>Basse Normandie</i>	66	1,0	70	1,0
<i>Bourgogne</i>	50	0,8	50	0,7
<i>Nord Pas de Calais</i>	445	6,8	505	7,4
<i>Lorraine</i>	87	1,3	87	1,3
<i>Alsace</i>	149	2,3	152	2,2
<i>Franche Comté</i>	150	2,3	150	2,2
<i>Pays de Loire</i>	690	10,5	703	10,4
<i>Bretagne</i>	398	6,0	410	6,0
<i>Poitou Charentes</i>	286	4,3	308	4,5
<i>Aquitaine</i>	428	6,5	432	6,4
<i>Midi Pyrenées</i>	385	5,8	385	5,7
<i>Limousin</i>	29	0,4	29	0,4
<i>Rhône Alpes</i>	922	14,0	932	13,7
<i>Auvergne</i>	57	0,9	57	0,8
<i>Languedoc Roussillon</i>	302	4,6	315	4,6
<i>Provence Alpes Côte d'Azur</i>	550	8,3	561	8,3
<i>Corse</i>	21	0,3	21	0,3
<i>Départements d'Outre Mer</i>	28	0,4	28	0,4
<i>Non renseignée</i>	87	1,3	88	1,3
Total	6 587	100,0	6 790	100,0

Source : MECSL-DARES, DRT - NC3

Participation, PEE, PEI, PERCO : Etude de l'AFG auprès des teneurs de comptes au 31 décembre 2004

Cette étude a été réalisée sur la base des données communiquées par les teneurs de comptes de participation financière et membres de l'Association française de la gestion financière (AFG), qui représentent plus de 98 % de l'ensemble des comptes de la participation financière.

I. Porteurs

LES PORTEURS PAR TYPE DE SUPPORT (en 2004)

	OPCVM d'épargne salariale	SICAV	CCB seul	Comptes mixtes	Comptes de titres en direct	TOTAL
Nombre de porteurs	7 518 543	-	576 525	360 789	56 930	8 512 787

LES PORTEURS PAR TYPE D'IDENTIFICATION (en 2004)

Nombre de porteurs identifiés par un numéro INSEE	6 079 537
Nombre de porteurs non-résidents	358 032

Au 31 décembre 2004, le nombre de bénéficiaires de la participation financière – salariés, anciens salariés et autres bénéficiaires – atteint 8,5 millions. Ce nombre est sans doute légèrement inférieur à la réalité puisqu'il ne comprend pas l'ensemble des détenteurs de comptes courants bloqués, certaines entreprises en assurant elle-même la gestion administrative. Les premières indications font état d'une forte progression au premier semestre 2005, le nombre de porteurs passant à près de 9,7 millions.

II. Entreprises et dispositifs

LES ENTREPRISES (en 2004)

Taille de l'entreprise	Nombre d'entreprises clientes
de 1 à 9 porteurs	89 002
de 10 à 49 porteurs	17 825
de 50 à 99 porteurs	7 359
de 100 à 249 porteurs	5 771
de 250 à 499 porteurs	2 047
de 500 à 3000 porteurs	1 941
Plus de 3000 porteurs	300

TOTAL	124 245
--------------	----------------

NOMBRE DE DISPOSITIFS (en 2004)

	TOTAL
Nombre d'accords de participation	25 079
Nombre d'accords de participation de groupe	437
Nombre d'entreprises adhérentes et ayant des avoirs dans un accord de participation de groupe	9 658
Nombre de PEE	117 394
Nombre de PEG	134
Nombre d'entreprises adhérentes et ayant des avoirs dans un PEG	1 357
Nombre de PEI	111
Nombre d'entreprises adhérentes et ayant des avoirs dans un PEI	10 877
Nombre de PPESV	2 190
Nombre de PPESVI	100
Nombre d'entreprises adhérentes et ayant des avoirs dans un PPESVI	2 339
Nombre de PERCO	799
Nombre de PERCOI	43
Nombre d'entreprises adhérentes et ayant des avoirs dans un PERCOI	3 335
Total nombre d'accords (en stock)	146 287

On dénombre environ 125 000 entreprises ayant mis en place un PEE pour leurs salariés à fin 2004. Elles n'étaient que 10 000 en 2000 selon les données publiées dans le cadre du Rapport Balligand/Foucauld de janvier 2000. Cette progression s'explique en particulier par le très fort développement de la participation financière dans les PME. L'ouverture des plans d'épargne aux chefs d'entreprises dans les entreprises de 100 salariés au plus semblerait avoir eu des effets en ce sens.

Dans plus de 4000 entreprises, des salariés avaient alimenté leur PERCO ou PERCO-I au 31 décembre 2004, soit moins de 6 mois après la parution des décrets d'application. Au 31 août 2005, on estime à 12 000 le nombre d'entreprises équipées d'un PERCO, offrant ainsi la possibilité d'en bénéficier à plus de 690 000 salariés. 117 000 d'entre eux avaient déjà alimenté ces plans, pour un encours global de 220 millions d'euros.

III. Flux d'entrées et sorties

ALIMENTATION - en millions d'euros (en 2004)

	Participation	Intéressement	Versements volontaires	Abondement	TOTAL
Participation	1 776,89				1 776,89
PEE	2 776,85	1 773,80	2 214,30	1 233,56	7 998,51
PEI	8,35	5,10	12,44	22,45	48,34
PPESV	9,04	4,29	11,99	30,15	55,47
PPESVI	-	0,37	4,17	8,87	13,41
PERCO	33,56	2,44	10,00	20,09	66,09
PERCOI	-	0,02	3,87	8,77	12,66
TOTAL	4 604,68	1 786,02	2 256,77	1 323,89	9 971,37

RETRAITS - en millions d'euros (en 2004)

	Retraits
Participation	2 950,83
PEE	11 062,59
PEI	993,86
PPESV	55,70
PPESVI	3,79
PERCO	5,70
PERCOI	0,03
TOTAL	15 072,51

AUTRES FLUX : ARBITRAGES ET TRANSFERTS INDIVIDUELS (en 2004)

	Nombre
Nombre d'arbitrages individuels internes au Teneur de Compte Conservateur (TCC)	509 151
Nombre de transferts individuels entre deux Teneurs de Compte Conservateur (TCC)	14 015
TOTAL	523 166

Comme le montre le tableau ci-dessus, les dispositifs de participation financière présentent la particularité d'être complètement portables au sein d'un seul teneur de comptes conservateur ou entre plusieurs teneurs de comptes.

Les flux entrants se sont élevés à environ 10 milliards d'euros en 2004, dont 4,6 milliards au titre de la participation, 1,8 milliards au titre de l'intéressement, 2,3 milliards au titre des versements volontaires et 1,3 milliards au titre de l'abondement de l'entreprise. 80 % de ces sommes ont été affectées sur les PEE. Environ 15 milliards ont été retirés, dont 3,4 milliards au titre de déblocages anticipés et 6,5 milliards au titre des déblocages exceptionnels autorisés

en 2004 (ces chiffres n'incluant pas les sorties de comptes courants bloqués). Sans cette mesure conjoncturelle, la collecte nette aurait atteint 1,5 à 2,5 milliards d'euros.

L'encours des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) et des SICAV d'actionnariat salarié (SICAV AS) a atteint 57 milliards d'euros au 31 décembre 2004, niveau équivalent à celui de l'année précédente, les nouveaux versements (10 milliards) et la valorisation (environ 5 milliards) des actifs ayant compensé les retraits dont ceux dus aux importants déblocages exceptionnels. Cet encours est estimé à 65 milliards d'euros au 30 juin 2005.

La négociation collective de branche sur les PEI et PERCO-I

Depuis la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 et la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, les entreprises peuvent mettre en place des dispositifs mutualisés d'épargne salariale :

- le PEI (plan d'épargne interentreprises), qui est un plan d'épargne à cinq ans ;
- le PERCO-I, plan d'épargne-retraite en entreprise, qui remplace progressivement le PPESVI (plan d'épargne à dix ans).

Ces plans d'épargne sont créés entre plusieurs entreprises : ce peut être entre plusieurs entreprises prises individuellement, ou au sein d'un bassin d'emploi, ou encore au niveau d'une branche. Ainsi, les branches professionnelles ont pu, depuis quelques années, entamer des négociations sur la participation financière, alors qu'il s'agissait auparavant d'un sujet qui se négociait quasi-exclusivement au niveau de l'entreprise.

Le dernier rapport du CSP pour 2003/2004 comprenait une étude des PEI et PPESVI / PERCO-I dits « de branche », c'est-à-dire des plans d'épargne salariale interentreprises concernant l'ensemble d'une branche professionnelle. Le présent rapport se propose de poursuivre cette étude sur la période couverte par le rapport.

A/ Les accords signés dans les branches

Depuis octobre 2004, de nouvelles branches se sont dotées de dispositifs d'épargne interentreprises, soit uniquement des PEI à cinq ans, soit une offre couplée PEI / PERCO-I :

- la branche de la **coiffure** a, par accord du 22 novembre 2004, mis en place un PEI et un PERCO-I pour les entreprises affiliées situées en Ile de France ;
- les **entreprises artisanales d'Alsace** ont, par accord du 17 mai 2005, institué un PEI et un PERCO-I ;
- la **promotion construction** a mis en place un PEI et un PERCO-I par accord du 1^{er} juin 2005.
- la branche de la **bijouterie, joaillerie, orfèvrerie** a, par accord du 4 juillet 2005, institué un PEI.

Source : MECSL- DRT, bureaux NC1 et NC3

B/ Les extensions des accords signés

D'autres accords signés antérieurement 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 adhérentes 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.

A été étendu :

- l'accord du 18 juin 2003 instituant un PEI dans la branche de **l'aéraulique et des installations thermiques et frigorifiques**.

Cette extension vient s'ajouter au stock des accords de branche déjà étendus (cf. *Rapport annuel du CSP pour 2003/2004*) :

- Services de l'automobile
- Professions libérales
- Bâtiment et travaux publics
- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
- Charcuterie de détail
- Industrie pharmaceutique
- Poissonnerie.

Ainsi, fin 2005, environ **3,2 millions** de salariés et chefs d'entreprise bénéficient de droit d'au moins un dispositif d'épargne d'entreprise créé au niveau de la branche professionnelle dont ils relèvent.

Source : MECSL - DRT, bureaux NC1 et NC3

C/ Evolution des accords déjà existants : la transformation des PPESVI en PERCO-I

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 ayant substitué le PERCO au PPESV, les partenaires sociaux furent invités, à compter de cette date, à transformer par voie d'avenant les PPESV existants en PERCO, et les PPESVI en PERCO-I : cette possibilité était ouverte jusqu'au 31 décembre 2004.

Concernant les branches qui avaient mis en place des PPESVI avant la promulgation de la loi du 21 août 2003, on observe que les partenaires sociaux ont dans l'ensemble manifesté leur intérêt pour le nouveau dispositif d'épargne-retraite en entreprise ; en effet, en 2004, quatre branches ont signé un avenant transformant leur PPESVI en PERCO-I :

- l'union nationale des **professions libérales** (avenant du 27 septembre 2004, étendu) ;
- le **commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire** (avenant du 10 novembre 2004, étendu) ;
- le **bâtiment et travaux publics** (avenant du 24 novembre 2004, étendu) ;
- et les **services de l'automobile** (avenant du 14 décembre 2004, étendu).

Source : MECSL - DRT, bureaux NC1 et NC3

PARTICIPATION FINANCIERE : DEUX ANS D'ACTUALITE VUS PAR LE CSP

L'actualité de la participation financière a été chargée ces deux dernières années. Plusieurs textes en ont fait tour à tour un instrument de dialogue social, un outil d'épargne à long terme, un moyen de développement de l'actionnariat salarié, voire un outil de relance de la consommation, altérant alors les objectifs d'origine.

Un rapide rappel chronologique peut en être fait.

Le 4 mai 2004, est promulguée la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie et le dialogue social. Cette loi a des répercussions à deux niveaux sur la participation financière. D'une part, en sa partie II (« dialogue social »), elle modifie en profondeur les modalités de conclusion des accords collectifs de travail codifiées au titre III du livre I du code du travail, modalités qui s'appliquent aussi aux accords de participation financière, conjointement avec les modalités dérogatoires du titre IV du livre IV. D'autre part, la loi comporte aussi une série de dispositions destinées à améliorer les mécanismes de participation financière.

Ce même 4 mai 2004, lors d'une conférence de presse, Nicolas Sarkozy, alors ministre des finances, annonce une mesure de déblocage exceptionnel. Cette mesure figurera dans la loi du 9 août 2004 pour le soutien à la consommation et à l'investissement : il s'agit d'un déblocage exceptionnel, concernant à la fois la participation et les plans d'épargne salariale (à l'exception du PERCO), possible dans la limite de 10 000 € par salarié. Cette mesure a entraîné 6,5 milliards d'euros de retraits des FCPE.

Elle est apparue au CSP comme pouvant aller à l'encontre de l'incitation à une épargne longue. En dehors même de cette contradiction, cette mesure a été, par ailleurs, critiquée car elle présenterait notamment les inconvénients suivants :

- elle irait à l'encontre du développement de l'actionnariat salarié
- elle assècherait l'épargne des salariés les moins favorisés
- elle banaliserait la participation financière comme un instrument de politique salariale procyclique, ce qui reviendrait, à terme, à la faire disparaître.

En novembre 2004, M. Borloo, ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et M. Larcher, ministre délégué aux relations du travail, demandent au CSP un avis sur une série de mesures destinées à relancer la participation dans le cadre du contrat France 2005 que le Premier Ministre présentera lors d'une conférence de presse le 9 décembre 2004. Parmi les propositions figure la substitution du bénéfice comptable au bénéfice fiscal dans la formule de calcul de la participation, le développement de l'actionnariat salarié dans les entreprises non cotées, ainsi que la mobilisation de l'actionnariat salarié dans la reprise d'entreprise par les salariés.

Par ailleurs, la loi de finances pour 2005 comprend deux dispositions importantes : le relèvement du taux de majoration d'abondement pour les fonds d'actionnariat salarié, qui passera de 50 % à 80 % au 1^{er} janvier 2006, ainsi qu'un dispositif de distribution d'actions gratuites.

Le 16 mars 2005, Thierry Breton, ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, annonce que pour faire bénéficier les salariés des bons résultats des entreprises pour 2004, il pourra être versée une prime exceptionnelle d'intéressement plafonnée à 15 % de l'intéressement 2004 ou à 200 € par salarié.

Le 23 mars 2005, dans une intervention devant le Conseil économique et social, le Premier Ministre, M. Jean-Pierre Raffarin, se prononce en faveur d'une réforme de la participation. Parmi les axes de réforme souhaités, figure la fin de la période de blocage obligatoire de cinq ans de la participation, qui entraînera de vives réactions. MM. Godfrain et Cornut-Gentille, députés, se voient confier une mission parlementaire sur le développement de la participation.

Le 31 mars 2005 est publiée la loi portant réforme sur l'organisation du temps de travail dans l'entreprise. Elle instaure une passerelle entre le compte épargne-temps (CET) et le PERCO : les droits du CET transférés sur le PERCO et correspondant à un abondement en temps ou en argent de l'employeur, sont assimilés à un abondement direct de l'employeur au PERCO.

Le 6 avril 2005, paraît la nouvelle circulaire relative à l'épargne salariale. Ce document de 250 pages, qui remplace la circulaire du 22 novembre 2001, était attendu par l'ensemble des acteurs de la participation financière : teneurs de compte, sociétés de gestion, syndicats, entreprises, directions départementales du travail... Elle apporte des précisions sur le PERCO, comme le régime fiscal de la sortie en rente, et intègre toutes les dernières dispositions législatives et réglementaires depuis 2001.

Lors de son discours de politique générale prononcé le 8 juin 2005, le nouveau Premier Ministre, M. Dominique de Villepin, annonce que les sommes issues de la participation versées au titre de 2004 seront disponibles pour les salariés qui le souhaitent.

Le 26 juillet 2005 est promulguée la loi sur la confiance et la modernisation de l'économie. Outre l'intéressement exceptionnel annoncé en mars par le ministre des finances et le déblocage de la participation, elle permet l'accès à l'intéressement aux chefs d'entreprise de moins de cent salariés, à l'instar de ce qui était déjà possible pour les plans d'épargne, lesquels sont également rendus accessibles aux conjoints collaborateurs et conjoints associés par la loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises.

Cette loi fera l'objet de deux circulaires, l'une précisant les mesures conjoncturelles (intéressement exceptionnel et déblocage de la participation), l'autre étant la mise à jour de la grande circulaire sur l'épargne salariale : la version du 14 septembre 2005 est publiée au *Journal Officiel* du 1^{er} novembre 2005.

Le 29 septembre 2005, MM. les députés Godfrain et Cornut-Gentile rendent leur rapport. Ils se prononcent en faveur d'une longue pause législative et réglementaire, après avoir passé en revue toutes les lois impactant les dispositifs de participation financière publiées ces deux dernières années. Ils se déclarent pour le maintien du blocage de cinq ans de la participation et contre toute révision de la formule de calcul de la participation, estimant qu'elle est le fruit d'un équilibre qu'il faut conserver. Les députés émettent un certain nombre de recommandations, parmi lesquelles la création d'un centre national de la participation qui serait le lieu unique de dépôt des accords pour toute la France, la création d'un livret de la participation financière, la modernisation des cas de déblocage ou encore l'instauration d'un seuil minimal obligatoire de 5 % d'actionnariat salarié pour les entreprises du CAC 40.

Les deux députés ont souhaité recueillir l'avis du CSP sur leur rapport. Le Conseil a salué la qualité du travail réalisé et a exprimé son point de vue sur un certain nombre de propositions.

Un consensus général s'est dégagé sur certains points :

- nécessité d'une stabilité juridique des dispositifs (pas de grande loi, ni de multiplication des mesures ponctuelles)
- non-fusion des dispositifs de participation et d'intéressement
- maintien du principe de blocage de cinq ans de la participation
- nécessité de mieux informer les salariés.

Sur d'autres points, les avis ont été plus partagés.

Lors d'un conseil des ministres en septembre 2005, le Président de la République a demandé au Gouvernement de lui proposer des mesures fortes pour le développement de l'actionnariat salarié, devant améliorer l'ancrage national des entreprises et pouvant contribuer à résister à une OPA hostile (cela en réaction à l'affaire Danone).

Il semblerait aussi que l'on s'achemine vers un développement des passerelles entre le compte épargne-temps et l'actionnariat salarié, répondant à une forte demande des directeurs de ressources humaines d'entreprise.

L'actualité de la participation et de l'actionnariat salarié n'est donc pas tarie et devrait conduire le nouveau CSP, dont le mandat débutera à la mi-décembre 2005, à se prononcer sur les projets en cours de préparation pour donner suite tant au rapport parlementaire qu'à la demande du Président de la République.

RAPPORTS
DES GROUPES DE TRAVAIL
DU CSP

Rapport général du groupe « PME »

Le Conseil supérieur de la Participation, renouvelé en mars 2003, achève son mandat.

Cette mandature de trois ans a été particulièrement riche en événements en matière d'épargne salariale.

Le Conseil supérieur de la Participation est constitué de trois groupes de travail « permanents » et de groupes « ad hoc ».

Le groupe de travail Participation financière dans les PME est celui qui se préoccupe des questions spécifiques des PME et notamment l'information des chefs d'entreprises et de leurs salariés.

Son ambition est de favoriser le développement de la participation au travers d'une approche essentiellement liée à la motivation à la performance collective de l'entreprise.

Dans ce cadre, le groupe de travail Participation financière dans les PME a traité, développé et commenté les points suivants :

- Le guide « guide & repères pour la négociation »
- Les auditions
- L'actionnariat salarié dans les sociétés non cotées
- L'épargne salariale et la transmission d'entreprise
- La mission parlementaire

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.

Pour tenir compte de l'évolution de la législation sur l'épargne salariale (loi du 21 août 2003 et loi du 4 mai 2004) une seconde édition du guide a été réalisée, en 2004, par le groupe.

Les auditions

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.

Afin de compléter son information le groupe a auditionné des représentants de cabinets d'experts-comptables travaillant pour les comités d'entreprise.

Ont été également auditionnés les représentants du CSES (Comité de suivi de l'épargne salariale) mis en place auprès du Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables.

A des fins pédagogiques et également afin de connaître les analyses et les suggestions des professionnels de l'expertise comptable, les membres du CSES ont été intégrés au groupe.

L'AFG (Association Française de la Gestion Financière), organisation professionnelle représentant l'industrie française de la gestion d'actifs, a également été intégrée au groupe.

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 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 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), FM Logistic (Monsieur Jean Luc Lesquir), LINE DATA SERVICES (Monsieur Yves Stucki), DECATHLON (Madame Nathalie Le Nerrant) et la société Gaz Electricité de Grenoble (Monsieur Bruno Cathelin) ont été reçues par le groupe.

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), le CIC (Monsieur Etienne Gorse) et également l'Autorité des Marchés Financiers (Monsieur Ephraïm Marquer).

Le groupe a rédigé un rapport traitant de l'actionnariat salarié dans les sociétés non cotées. Après un état des lieux, le rapport identifie les problèmes inhérents à ce type d'actionnariat et tente d'y apporter des solutions pratiques. Les principaux sujets abordés concernent, la valorisation des titres, le tiers liquide et ses contraintes, les pactes d'actionnaires et les bonnes pratiques en matière d'actionnariat salarié.

L'épargne salariale et la transmission d'entreprise

Suivant les sources, on peut considérer que dans la prochaine décennie environ 500 000 chefs d'entreprise (PME et TPE) partiront à la retraite. Se posera donc inévitablement la question de la reprise de ces entreprises, au besoin par les salariés eux-mêmes.

Le problème est essentiellement psychologique, le chef d'entreprise étant réticent à parler de sa succession et à abandonner la direction d'une entreprise qu'il a souvent lui-même créée. La relation entre le dirigeant et son entreprise est trop complexe pour n'être abordée que sous l'angle juridique.

L'épargne salariale (intéressement, réserve spéciale de participation, plans d'épargne salariale, à l'exception du PERCO) a toujours permis, sous des formes diverses ayant évoluées dans le temps, la réalisation de plans d'actionnariat salarié, ce qui est une certaine forme de transmission du capital, que certaines entreprises ont parfois déjà poussé à l'extrême, jusqu'à la transmission totale.

Le chef d'entreprise qui souhaite vendre son entreprise pour se retirer s'il n'a pas de successeur naturel doit normalement commencer à préparer cette opération plusieurs années à l'avance. Pour des raisons multiples étudiées et mises en évidence, notamment par les spécialistes de la transmission d'entreprises, cette préparation est souvent repoussée jusqu'au dernier moment, ce qui ne facilite pas la préparation de la transmission échelonnée aux salariés.

Transmettre une entreprise, ce n'est pas seulement la vendre ; c'est aussi choisir une équipe managériale qui aura les compétences pour poursuivre l'activité et obtenir la confiance :

- de tous les salariés en particulier de ceux qui n'ont pas l'envie ni les moyens de s'impliquer dans l'acquisition d'une partie du capital ;
- des clients ;
- des fournisseurs et partenaires de l'entreprise.

Afin d'explorer les divers mécanismes de la transmission d'entreprises et les possibilités de financement, le groupe a reçu d'une part Monsieur Arnaud SANTOIRE de GIMAR Finances, qui conseille les projets de reprise d'entreprises et d'autre part Monsieur Hugues FRANC, qui représente l'association PARIS Entreprendre, structure intégrée dans le Réseau Entreprendre qui accorde des prêts d'honneur aux candidats à la création ou à la reprise d'entreprise.

Le groupe a rédigé un rapport – qui figure ci-après – qui recense les différents mode de transmission, les améliorations qui pourraient être apportées, les incitations complémentaires à mettre en place pour le chef d'entreprise et pour les salariés candidats à la reprise.

Le rapport évoque également la piste d'un nouveau FCPE spécialement dédié à la reprise d'entreprise qui s'inscrirait dans les dispositifs de l'épargne salariale mais avec des contraintes réglementaires allégées par rapport à celles existantes actuellement pour les FCPE classiques.

o O o

Stéphane Huillet, animateur du groupe de travail « PME »

Rapport du groupe « PME » sur la transmission d'entreprises

L'épargne salariale (intéressement, participation financière, plans d'épargne salariale, à l'exception des différents PERCO) a toujours permis, sous des formes diverses ayant évoluées dans le temps, la réalisation de plan d'actionnariat salariés, ce qui est une certaine forme de transmission de capital, que certaines entreprises ont parfois déjà poussé à l'extrême, jusqu'à la transmission totale.

La perspective d'un grand nombre de transmissions d'entreprise dans les prochaines années suscite une interrogation sur la possibilité d'offrir aux salariés en utilisant l'épargne salariale, de racheter à leurs propriétaires qui souhaitent s'arrêter soit en totalité, soit partiellement avec d'autres investisseurs, les entreprises à vendre.

Cela représenterait bien évidemment un formidable développement de l'actionnariat des salariés dans les petites entreprises.

Les chefs d'entreprises qui souhaitent vendre leur affaire pour se retirer s'ils n'ont pas de successeur naturel doivent normalement commencer à préparer cette opération plusieurs années à l'avance. Pour des raisons multiples souvent étudiées, notamment par les spécialistes de la transmission d'entreprises, cette préparation est souvent repoussée jusqu'au dernier moment, ce qui ne facilite pas la préparation de la transmission échelonnée aux salariés.

Pour la transmission de l'entreprise aux salariés il est fréquent d'avoir à choisir entre trois modes de transmission :

- soit une transmission étalée dans le temps voire sur une dizaine d'années, la transmission échelonnée ;
- soit une transmission étalée mais progressant par étapes importantes : la transmission en blocs successifs ;
- soit une transmission réglée en quelques mois, après la phase préparatoire, par une vente de tous les titres au même moment et pouvant concerner non seulement des salariés mais aussi des repreneurs externes : la transmission en un bloc unique.

Dans le premier mode il arrive que l'on connaisse des phases d'accélération et que l'on se trouve alors dans une situation proche de celle décrite dans le deuxième mode.

TRANSMISSION ECHELONNEE

Déjà possible actuellement sans rien changer :

Le chef d'entreprise qui choisit ce mode de transmission doit le plus souvent se préparer pour une longue période souvent d'une dizaine d'années, mais tout dépend bien évidemment du rapport entre le montant de la capitalisation (ou valeur) de l'entreprise et sa rentabilité combinée à sa masse salariale.

En mettant en place tous les systèmes disponibles d'épargne salariale (RSP, Intéressement, PEE, voire PERCO) le chef d'entreprise va pouvoir inciter ses salariés, en particulier grâce aux abondements et à l'intéressement, à rassembler leur capacité d'épargne pour acheter les actions qui cherchent à se vendre.

Bien entendu plusieurs formules de placement doivent être offertes aux salariés, plus ou moins diversifiées ou risquées, de façon à ce que tous les salariés puissent participer à ces systèmes sans pour autant être obligés de se lancer dans la reprise d'entreprise s'ils n'y ont pas convenance. Dans ces conditions il faudrait aussi que l'offre de placement ne privilégie pas outrancièrement, voire exclusivement l'une ou l'autre des formules de placement pour que le choix puisse s'exercer sereinement.

Les versements peuvent donc être recueillis dans tous les supports habituellement accessibles aux plans d'épargne d'entreprise et les actions achetées peuvent soit être détenues à titre individuel par chaque salarié sur un compte titres bloqué, soit collectivement dans un FCPE d'actionnariat.

La formule la plus efficace est de loin celle du FCPE dont le coût de fonctionnement est en définitive et tout compris très inférieur à celui du compte titres. Le FCPE facilite aussi l'investissement du moindre centime versé et la capitalisation des dividendes. Il faut que l'entreprise distribue des dividendes pour accélérer l'acquisition en donnant des ressources complémentaires aux salariés et en freinant d'autant l'augmentation de sa valeur qui pourrait résulter de l'augmentation de ses fonds propres si elle gardait ses résultats en réserve.

Les cas de déblocages vont jouer au fur et à mesure des besoins des salariés, le déblocage quinquennal va se présenter et si les salariés n'ont pas été prévenus du projet de transmission il est vraisemblable que celle-ci ne sera pas réalisée avant très longtemps; ceci d'autant plus que l'actif d'un FCPE en actions non cotées de l'entreprise doit respecter en permanence la "règle du tiers liquide".

Améliorations possibles :

Si l'entrepreneur exprime clairement son intention de transmettre, il aurait la possibilité de créer un véhicule de placements collectifs (si possible un FCPE) l'autorisant à supprimer le tiers liquide, et limitant les cas de déblocage anticipés aux seuls décès, invalidité, arrivée en fin de droits (texte à modifier).

Le débloqué quinquennal devrait aussi pouvoir être négocié avec les représentants des salariés et renvoyé après la réalisation de la transmission.

Bien évidemment seuls les salariés volontaires verseraient tout ou partie de leur épargne dans le FCPE spécial pour rachat de l'entreprise. Les autres modes de placements des PEE seraient à la disposition de tous les salariés.

L'expression de la volonté de l'entreprise prendrait la forme d'une déclaration d'intention par laquelle l'entrepreneur s'engagerait à la cession, donnerait une indication sur le rythme et le calendrier en se calquant sur des hypothèses de versements d'épargne salariale et accepterait de faire évaluer chaque année, et dès le départ, selon une formule mise au point à dire d'expert, la valeur des actions cédées et détenues par le « FCPE-Reprise ».

Un diagnostic de l'entreprise devrait être conduit au préalable par un expert et les résultats en seraient pris en compte dans l'évaluation.

La possibilité d'investir ce fonds à 100 % de ses actifs en actions, la forte réduction du nombre des cas de sortie pourraient augmenter et stabiliser les montants transmis chaque année.

La valorisation chaque année apporterait une sécurité aux porteurs.

La question peut être posée aussi pour savoir si ce « FCPE-Reprise » pourrait être autorisé à détenir des parts de SARL et non pas seulement des actions de S.A., ce qui élargirait les possibilités de transmission d'entreprises aux salariés.

Incitations complémentaires :

Pour le chef d'entreprise

Le chef d'entreprise pour être incité à choisir cette formule un peu contraignante pourrait bénéficier :

- d'une exonération des droits de succession sur la contre-valeur de la cession, faite aux salariés, incorporée dans son patrimoine ;
- du maintien théorique des fractions de capital cédé dans le calcul du pourcentage du capital qu'il détient pour la qualification d'outil de travail au regard de l'ISF ;
- d'une exonération sur les éventuelles plus values réalisées sur la vente des titres par le chef d'entreprise pourraient être exonérées de la taxe spécifique si leur montant était laissé en comptes courants pendant au moins cinq ans à la disposition de l'entreprise.

Pour les salariés

- autoriser les entrepreneurs à pratiquer au profit de leurs salariés un rabais, jusqu'à 30 %, sur le prix de cession comme pour les souscriptions aux augmentations de capital ;
- autoriser la majoration d'abondement dans le PEE pour la fraction d'actions achetées dans la perspective d'une reprise (au-delà de la majoration de 50 % déjà prévues pour les acquisitions « classiques » sans but de transmission ;

- autoriser la déduction du montant du revenu imposable des sommes versées par le salarié en dehors de la participation, de l'intéressement ou de l'abondement, dans le « FCPE-Reprise » pour l'acquisition d'actions de son entreprise dans le cadre de transmission organisée.

TRANSMISSION ECHELONNEE

RESUME :

- Mise en place de tous les systèmes d'épargne salariale.
- Déclaration d'intention de l'entreprise :
 - . diagnostic de l'entreprise,
 - . évaluation à dire d'expert,
 - . création FCPE-Reprise (pas de tiers liquide),
(sorties limitées),
(prolongation du délai d'indisponibilité),
 - . création d'autres formules classiques de placement.
- Recueil des décisions de choix des salariés.
- Incitations complémentaires possibles
 - pour le chef d'entreprise : . exonération des droits de succession,
 - . exonération de la taxe sur les plus values si compte courant dans l'entreprise,
 - . maintien du pourcentage de capital cédé dans le calcul de l'outil de travail,
 - pour les salariés : . rabais de 30 % sur le prix de cession,
 - . abondement sur-majoré,
 - . déduction du revenu imposable des sommes versées dans le « FCPE-Reprise ».

TRANSMISSION EN BLOCS

Deux cas peuvent se présenter :

1°) Transmission en blocs successifs

L'entreprise a mis en place tous les systèmes d'épargne salariale énumérés dans le cas précédent mais sans passer à la cession de ses actions.

Les salariés sont porteurs de parts de FCPE de natures diverses et donc d'une épargne. Ils se sont ainsi constitués l'équivalent d'un « apport personnel ».

Cette phase de préparation peut être laissée entièrement libre et fonctionner de la façon habituelle ou, plus efficacement, être accompagnée au moins d'une déclaration d'intention du chef d'entreprise, même si celle-ci reste conditionnelle, pour inciter les salariés à verser davantage et à moins débloquer.

Le moment venu, cette épargne « diversifiée » est utilisée pour l'achat des actions de l'entreprise en vendant les actifs de ceux qui le souhaitent et en payant avec le produit de la vente les actions de l'entreprise à racheter, réalisant la transmission.

Il se peut (il est même probable) que le montant épargné ne sera pas suffisant pour réaliser la transmission totale et il faudra donc :

- soit recommencer l'opération quelques années plus tard (transmission en blocs successifs),
- soit compléter la transmission de ce premier bloc de capital pour une acquisition échelonnée du solde (comme dans la première solution proposée),
- soit enfin compléter la transmission de ce premier bloc de capital par une transmission globale du solde, réalisée en même temps, devant alors faire appel à de l'endettement et/ou à des investisseurs extérieurs : transmission en bloc unique.

2°) Transmission en bloc unique

Si l'entreprise n'a pas prévu ou encouragé la constitution d'une épargne préalable suffisante pour procéder au rachat, la transmission de l'entreprise peut néanmoins être envisagée en recourant aux montages juridico-financiers à base d'emprunts tels qu'ils étaient utilisés pour les « RES » ou mécanismes de « Reprise d'Entreprise par les Salariés ».

Plus la fraction de capital rachetée par les salariés préalablement sera importante moins la nécessité d'emprunter sera élevée et moins la nécessité d'appeler des investisseurs extérieurs s'imposera. Toutefois, ceux-ci peuvent apporter une aide importante à l'entreprise et à ses dirigeants, soit par leurs conseils, soit par leur capacité à apporter des capitaux supplémentaires en cas de besoin.

a) Montage juridique :

Le montage juridique consiste à créer une holding dont le capital appartiendra le plus possible aux salariés repreneurs (à l'époque du RES le minimum était 50 %). Cette détention peut se faire au travers du « FCPE-Reprise ».

Le reste du capital de la holding peut être détenu par des investisseurs extérieurs à moins qu'il ne soit choisi de les maintenir au niveau de l'entreprise rachetée.

La holding achète le capital de l'entreprise qui est à reprendre.

b) Financement de la reprise :

- du capital nécessaire à la constitution de la holding
il se peut que les salariés, même avec leur épargne placée dans le « FCPE-Reprise », ne disposent pas d'un montant suffisant pour rassembler leur part de capital initial de la holding. Ils devront alors souscrire un emprunt personnel.
- de l'achat des actions de la reprise par la holding
si la holding ne dispose pas d'un capital suffisant pour payer son achat, elle doit emprunter. Les investisseurs extérieurs peuvent ajouter à leur part de capital détenu un prêt qu'ils consentent ou la holding empruntera auprès d'un établissement de crédit ;

c) Remboursement des emprunts :

- contractés par la holding
Si l'opération se déroule correctement la holding rembourse ses emprunts avec les dividendes que lui verse la société rachetée. Toutefois si les salariés le peuvent ils continueront à verser de l'épargne salariale dans le « FCPE-Reprise » qui servira à augmenter le capital et à diminuer l'endettement.
- contractés par les salariés
Les salariés rembourseront leurs emprunts personnels avec leurs revenus.

d) Augmentation de la part du capital détenu :

En continuant l'alimentation du « FCPE-Reprise » (participation, intéressement, et abondements versés par la société achetée par la holding et les versements volontaires) les salariés pourront racheter progressivement, ou en blocs successifs, les actions de la holding détenues par les investisseurs professionnels ou les actions de la société reprise et que les investisseurs détiennent.

e) Dénouement de l'opération :

A terme les salariés deviennent propriétaires et actionnaires de la holding qui détient leur ancienne société. La holding peut éventuellement être dissoute ou fusionnée avec la société reprise.

MESURES SPECIFIQUES A PRENDRE

1°) Transmission par blocs successifs

Toutes les propositions étudiées à propos de la transmission échelonnée peuvent être reprises ici en tant que de besoin au moment où l'investissement en actions (lié à la reprise d'entreprise) entre dans les faits, aussi bien la création du « FCPE-Reprise » que les incitations complémentaires destinées tant aux chefs d'entreprises qu'aux salariés dès lors que le véritable processus d'acquisition est enclenché et non pas, évidemment, pendant l'éventuelle phase de préparation.

Ceci afin de faciliter la transmission, de donner une incitation au chef d'entreprise pour qu'il choisisse cette modalité plutôt qu'une autre et enfin pour augmenter les possibilités des salariés.

2°) Transmission en bloc unique

Dans ce cas de figure il faut en plus, des incitations déjà proposées, apporter une aide supplémentaire aux salariés et à la holding pour faciliter le remboursement des emprunts contractés. Il faut également inciter les investisseurs extérieurs à participer à ces opérations qui actuellement ne constituent pas leur marché habituel et privilégié.

- Salariés

Pour aider au remboursement des emprunts contractés par les salariés : autoriser les salariés à déduire de leur revenu imposable le montant des intérêts voire une partie (dégressive ?) du capital remboursé chaque année.

- Holding

La holding déduit de ses bénéfices imposables les intérêts qu'elle paie à l'extérieur. Il faut aussi exonérer d'IS le montant du bénéfice de l'entreprise rachetée qui est transformé en dividendes et servis à la holding (non imposables chez la holding) de façon à encourager la remontée de dividendes de la filiale qui seront utilisés par la holding pour rembourser ses emprunts.

- Investisseurs extérieurs

Etudier une exonération de la taxe sur les plus values réalisées lors de la revente aux salariés ou aux « FCPE-Reprise » des actions de l'entreprise ou de la holding qu'ils détiennent.

Leur accorder une exonération d'impôts sur les dividendes perçus pendant 4 ans après la fin des remboursements de tous les emprunts contractés initialement par la holding.

Apporter d'une façon générale les mêmes avantages que ceux qui sont accordés aux investisseurs en capital risque.

TRANSMISSION EN BLOC UNIQUE

RESUME

- Mise en place des systèmes d'épargne salariale.
- Diagnostic et évaluation.
- Apports des salariés (emprunts individuels éventuels)
- Constitution de la holding.
50 % au moins détenus par les salariés ou le « FCPE-Reprise ».
- Achat de l'entreprise à reprendre
Intervention éventuelle des investisseurs extérieurs.
- Remontées de dividendes.
- Remboursement des emprunts.
- Rachat des actions détenues par les investisseurs extérieurs.
- Fusion éventuelle de deux sociétés.

Incitations complémentaires possibles :

1°) toutes celles vues lors de la transmission échelonnée ;

2°) pour ce montage précis, en plus :

pour les salariés :

- déduction du revenu imposable, du montant des intérêts sur emprunts contractés à titre personnel, voire d'une partie du capital remboursé ;

pour la holding :

- déduction des intérêts payés à l'extérieur sur les emprunts contractés,
- non imposition des dividendes reçus de la filiale,
- non imposition dans la filiale du montant du bénéfice qui sera utilisé pour verser des dividendes à la holding,

pour les investisseurs extérieurs :

- exonération de la taxe sur les plus values lors de la revente des actions aux salariés,
- exonération d'impôt sur les dividendes pendant quatre ans après la fin des remboursements d'emprunt initialement contractés par la holding.
- avantages habituels accordés aux investisseurs en capital risque.

Rapport du groupe « Gouvernance »

Introduction

Ce rapport du groupe gouvernance n'est pas – contrairement au précédent – le compte rendu des travaux de l'exercice 2004-2005 ; il est une mise en perspective de l'ensemble des travaux de ce mandat du CSP.

Le groupe gouvernance s'est moins réuni en 2005 que les deux années précédentes en particulier parce que la gestion des ressources limitées en temps disponible des membres du CSP qui participent bénévolement à nos travaux a conduit à consacrer les réunions notamment à la question de la formule de la RSP, qui fait l'objet d'un point spécifique de ce rapport.

De quelle gouvernance parlons nous ?

Nous ne nous sommes pas focalisés sur la gouvernance du conseil d'administration qui est celle dont on a le plus parlé au début des années 2000. Nous avons réfléchi avec des experts et des dirigeants d'entreprises qui ont accepté de participer à nos réunions, aux implications entre participation et management de l'entreprise. On a plutôt parlé de gouvernement de l'entreprise par la participation ou de **management** participatif.

*Le **management** a souvent été défini comme l'ensemble des techniques visant à optimiser l'usage des ressources d'une organisation en vue de la réalisation d'un objectif.*

Ce terme vient du mot français « ménagement », emprunté par les Anglais, puis réintroduit en français sous une forme peu modifiée. Dans son sens originel, il renvoie à l'art de conduire, de diriger, de manier... Voire, à l'action de bien régler, bien disposer.

*Largement adopté par l'usage dans les entreprises, au prétexte qu'aucun mot français ne regroupait l'ensemble des concepts, ou bien avaient un sous-entendu trop directif (les termes comme « direction » ou « chef » se prêtent mal à la notion de participation parfois utilisée). Il est en fait bien souvent synonyme **d'animation d'équipe**.*

*Une définition plus courte du terme existe : **le management, c'est l'art du possible**. Cette formule renvoie à la sphère du Politique qui se définit classiquement ainsi. Il n'est donc pas extravagant d'établir une certaine synonymie entre Politique et Management. Dans ce contexte, le Management est aussi la manière de réconcilier le Présent au Futur, de résoudre les problèmes quotidiens tout en prévoyant les problèmes à venir.*

*Communément, le management regroupe la **gestion des ressources humaines, la stratégie d'entreprise, la finance ou le marketing**.*

Enfin, on peut dire que la gouvernance par la participation, est celle qui – de la meilleure façon – permet aux salariés de « participer à la vie de l'entreprise autant qu'à ses résultats ».

La participation et le management dans une perspective historique

Mise en place en 1967, la participation obligatoire concerne des entreprises :

- en majorité industrielles,

- dans lesquelles l'organisation est basée sur la spécialisation et la division du travail ; il y a le bureau des études, le bureau des méthodes, l'outillage, la fabrication, le contrôle, l'expédition et le service après vente ; il y a les cadres d'un côté et les ouvriers sans ou avec très peu de qualification qui sont des exécutants et qui sont substituables ;
- la majorité des salariés ouvriers à cette époque ne peuvent pas participer à des échanges sur la stratégie ; c'est même inconcevable pour les dirigeants qui sont encore dans certains cas les propriétaires fondateurs des entreprises ;
- l'accès à l'information est encore essentiellement fait par la lecture ce qui en réduit la diffusion ; dans l'entreprise l'information reste le privilège des « chefs » ;
- tout cela conditionne des relations sociales « rugueuses » qui ne favorisent pas un dialogue détendu et donc productif entre la hiérarchie et les syndicats...

La participation, dans ce climat encore imprégné de lutte des classes est en priorité présentée comme un élément nouveau d'équilibre social dans l'entreprise.

Presque un demi siècle plus tard, le contexte est considérablement changé :

- les entreprises appartiennent en majorité au secteur des services et des activités immatérielles ;
- les organisations rigides et divisées ont pratiquement disparu, les hiérarchies de compétence demeurent mais deviennent souvent très flexibles, les hiérarchies de commandement deviennent l'exception, les points de vue des collaborateurs sont écoutés de plus en plus ;
- les salariés ont un niveau d'éducation beaucoup plus important (75% d'une classe d'âge arrive au niveau du baccalauréat), un niveau d'accès à l'information par les NTIC jamais égalé dans l'histoire de l'humanité, une conscience de leurs droits ;
- la création de valeur dans les activités de service et immatérielles est le fruit de l'activité des salariés et non plus celui des machines ;
- la lutte des classes n'est plus sauf exception la réalité vécue dans l'entreprise et les relations sociales sont relativement pacifiées ;
- la financiarisation des activités de l'entreprise et l'intérêt des salariés pour des compléments de salaire et de retraite modifie leur point de vue sur leur environnement économique et financier ;
- la prise en compte de la « responsabilité sociale de l'entreprise » permet l'émergence de relations de qualité avec l'ensemble des « parties-prenantes de l'entreprise » et évidemment, en premier lieu, avec les collaborateurs...

La participation aujourd'hui devient en fait le vécu de chacun, dans les entreprises qui en ont compris l'intérêt et l'efficacité. Elle se révèle parfaitement compatible avec un mode de gouvernance de l'entreprise de la société de la connaissance et de l'innovation.

Les dimensions d'une gouvernance par la participation

L'entreprise participative est celle qui :

- considère ses salariés comme ses associés les plus précieux (parce qu'à la différence des actionnaires ils sont désormais plus difficilement remplaçables ;
- investit par conséquent énormément sur le développement de leurs compétences (parce que l'entreprise qui gagne est celle qui a les meilleurs collaborateurs) ;

- les implique tous dans les processus de conception des innovations (parce que l'entreprise qui gagne est celle qui a une idée d'avance sur ses concurrentes) ;
- les associe à la discussion stratégique et à la veille stratégique (parce que pour réagir vite et bien il faut savoir où on veut aller et pourquoi) ;
- les associe au partage des résultats par la participation financière au sens le plus large (intéressement, participation, épargne salariale et actionnariat).

Où et comment la gouvernance par la participation doit-elle se manifester ?

A l'évidence, dans toutes les dimensions de l'entreprise : dans le management et le fonctionnement quotidien de l'organisation, dans le dialogue social structuré par le code du travail, dans le fonctionnement de la participation financière et de l'actionnariat s'il existe. La gouvernance par la participation est globale, dans toutes les dimensions simultanément et non pas dans l'une ou l'autre d'entre elles seulement. La gouvernance par la participation doit être un état de l'entreprise (comme il existe des états de la matière) et non une dimension de la communication.

Dans le management quotidien :

- *L'investissement sur le développement humain doit être la colonne vertébrale de la politique de RH. Elle consiste à assurer chaque collaborateur salarié qu'il est gagnant du seul fait de travailler dans l'entreprise puisqu'il améliore sa compétence par l'organisation du travail (formes apprenantes) et qu'ainsi il sera en meilleure posture au moment de quitter l'entreprise que lorsqu'il y est entré. Erigée en principe, cette gestion RH offre au salarié un pacte gagnant-gagnant.*
- *L'association au processus d'innovation qui peut se traduire par des organisations permettant à tout collaborateur de faire approfondir la faisabilité d'une proposition innovante, est le moyen pour l'entreprise de retirer le maximum du potentiel créatif de ses salariés et au salarié de réaliser toutes ses compétences d'innovation voire d'entrepreneuriat.*
- *L'association dans la discussion stratégique, qui peut avoir différentes formes selon la nature de l'activité de l'entreprise et le niveau de compétence des salariés, mais qui donne à chacun la perception de son importance dans l'aventure entreprise et surtout qui permet de comprendre les situations critiques liées à l'environnement concurrentiel.*

Ces trois dimensions managériales sont aussi informelles qu'omniprésentes.

Dans le dialogue social institutionnel :

Le code du travail s'est édifié d'une part pour protéger le salarié dans une relation contractuelle où il n'est pas à égalité de moyens avec son employeur, d'autre part sur une base fortement inspirée de la reconnaissance d'un besoin de participation collective au fonctionnement de l'entreprise – c'est le cas notamment de la mise en place du comité d'entreprise.

Il est fondé sur l'organisation collective des salariés par la voie syndicale (comme est reconnue la représentation collective des citoyens par les partis politiques) et sur l'engagement collectif dans la négociation. C'est pourquoi il est important de reconnaître les organisations syndicales comme des partenaires de la participation dans l'entreprise.

Comme nous l'avons écrit dans le rapport précédent, l'idée d'une forme de représentation élue des salariés, incluant toutes les fonctions de représentation y compris formellement celle des délégués syndicaux mais simplifiée dans la forme et le fonctionnement mériterait d'être creusée pour les TPE et les PME jusqu'à 250 salariés. Bien évidemment, cette modalité ne devrait être ouverte que sous condition que l'ensemble des obligations de négociation soient remplies et que la participation financière comprenant au moins l'intéressement, la participation si elle est obligatoire, et l'épargne salariale soit négociée. On aurait ainsi un plus pour la petite entreprise en contrepartie d'un plus pour ses salariés.

Dans ce chapitre il faut également confirmer l'approbation par le groupe de la position exprimée par MM. Cornut-Gentille et Godfrain de maintenir la primauté de la négociation collective sur la possibilité pour le chef d'entreprise d'octroyer un dispositif de participation financière sans accord avec les salariés, ce qui est, convenons-en, un mode de « participation » paradoxal.

Dernière suggestion, pour ce qui est des seuils des dispositions de participation relatives aux très petites entreprises, il serait beaucoup plus pédagogique et cohérent de parler en années d'existence qu'en minimum d'effectif. Ce n'est que lorsque l'entreprise a acquis la certitude de sa viabilité qu'elle doit se voir imposer des dispositions contraignantes.

Dans la participation financière :

L'association des salariés à leur entreprise pour l'efficacité optimale de celle-ci passe évidemment par un partage « de l'enrichissement » de l'entreprise. C'est d'ailleurs la dimension de la participation la plus répandue puisque pratiquement un salarié du privé sur deux y a accès.

Des études réalisées par Virginie Perrotin pour l'Université de Leeds montrent que la participation financière est un facteur d'efficacité et que l'intéressement au résultat est plus efficace en ce sens que l'actionnariat. L'explication est que l'intéressement dépend d'un signal relié à la performance économique de l'entreprise tandis que l'actionnariat dépend d'un signal relié à sa performance boursière qui peut être différente.

La participation financière est aujourd'hui admise par la totalité des organisations représentatives des salariés à la condition expresse qu'elle ne soit pas un substitut à la politique salariale, ce qui résulte du code du travail. C'est pourquoi la suggestion du rapport des députés Cornut-Gentille et Godfrain d'assujettir la participation financière à l'ouverture de véritables négociations salariales est un élément important.

Il faut pour négocier cette participation respecter le point de vue des représentants des salariés qui veulent que l'épargne salariale soit sécurisée. Il est important de distinguer la dimension épargne de la dimension « risque entrepreneurial ». Les deux peuvent être proposés aux salariés à condition que ce qui les distingue soit précisément indiqué.

On a vu dans les travaux sur la simplification de la formule de participation que la formule de la RSP avait un certain nombre de vertus économiques et qu'avant de demander de la modifier il fallait avoir épuisé toutes les possibilités de dérogations qu'elle offre.

Comme on le verra spécifiquement dans ce qui suit, l'actionnariat des salariés est un des piliers utiles de la participation financière mais, il faut indiquer clairement qu'il n'est pas une forme d'épargne sécurisée. Particulièrement dans l'univers des entreprises non cotées.

Enfin, après les annonces qui laissaient penser que les dispositifs pourraient devenir optionnels, que le blocage pourrait être supprimé, rappelons que le CSP, ainsi que les deux députés déjà cités, ont expliqué de façon circonstanciée pourquoi ces pistes ne devaient pas être retenues.

La participation (RSP) doit demeurer une obligation de partage des bénéfices de l'entreprise ; elle est distincte et s'accommode parfaitement d'un intéressement défini à partir de performances mesurées à l'intérieur du cycle d'exploitation.

Dans l'actionnariat des salariés :

L'actionnariat des salariés - dont la définition, proposée par le groupe statistiques, figure dans le rapport - a des vertus pour l'entreprise et pour les salariés eux-mêmes. Il est fondé sur une double volonté, de l'entreprise d'ouvrir son capital à ses salariés et de faire les efforts correspondants, des salariés, de consacrer une partie de leur épargne à l'acquisition d'actions de leur entreprise.

Pour l'entreprise, elle se traduit par une information des actionnaires salariés, collectivement, afin qu'ils aient une visibilité sur les performances et les perspectives de l'entreprise. Elle milite pour la mise en œuvre d'une formation économique et financière à destination des salariés pour leur permettre de s'exprimer sur les choix stratégiques qui leur sont offerts et d'appréhender les risques inhérents à l'actionnariat.

Il y a plusieurs modalités de diffusion des actions parmi les salariés (distribution gratuite d'actions, affectation de la participation, investissement de l'épargne personnelle). S'agissant de leur gestion, le CSP souligne l'avantage d'une gestion collective au travers de fonds dans lesquels – grâce à la transformation en parts de FCPE – on peut réinvestir facilement les dividendes pour accroître la valeur des actifs. En outre dans ce cas, il est également plus simple de porter les droits de vote en AG des actionnaires.

Autre vertu pour l'entreprise, la part de capital détenue par les salariés est réputée moins volatile que celles détenues par des particuliers ou des institutionnels ce qui peut être tout à fait profitable pour réduire certains risques d'OPA inamicales.

La représentation collective des salariés actionnaires (terme plus clair que actionnaires salariés) par les associations qui leur sont dédiées a été soulevée par le rapport Cornut Gentile - Godfrain. Dans un certain nombre d'entreprises dont celles qui ont été auditionnées par le groupe, la direction d'entreprise gère de manière spécifique les sujets liés à l'actionnariat salarié, à côté du dialogue social traditionnel.

Les entreprises qui ont développé l'actionnariat pour leurs salariés témoignent que cela a développé une culture économique et financière parmi les salariés, bénéfique pour la « collectivité entreprise » toute entière, sans mettre en cause la discrétion requise pour certaines questions stratégiques. Il est un fait que les infractions relevées dans la gestion des titres n'ont pas été dues à la présence de salariés dans les instances stratégiques des entreprises concernées.

Au sein des organes sociaux des entreprises

Là reste un point clé qu'il faut faire évoluer. Entre :

- les organisations syndicales qui revendiquent une représentation « es qualité » des salariés dans les conseils, au motif que ce sont eux qui créent la valeur dans l'entreprise d'aujourd'hui ;
- la loi qui prévoit que lorsque les salariés détiennent plus de 3% du capital ils doivent obtenir un administrateur de plein droit, cette disposition étant encore inopérante faute de la publication du décret d'application ;
- et certains dirigeants des grands groupes (qui font la force économique de notre pays) qui ne souhaitent pas la présence de salariés dans les conseils;

il faut faire émerger un consensus pour que cette représentation devienne une réalité aussi bien au titre de l'actionnariat que « es qualité » séparément ou complémentirement, selon le contexte culturel de l'entreprise.

Les entreprises doivent accepter que, si les salariés leur font confiance au point de mettre en plus de leur travail, une partie de leurs économies dans l'entreprise, alors il n'y a pas lieu de leur témoigner de défiance et il faut les reconnaître comme capables de participer à l'instance sociale de l'entreprise par leurs représentants. Le rapport des députés ouvre une piste consistant à obliger les entreprises qui mettent en place de l'actionnariat salarié à atteindre obligatoirement un seuil significatif pour que le droit à la représentation soit exercé. Les deux députés vont plus loin puisqu'ils proposent même d'aller à terme vers une participation « obligatoire » des salariés au capital de leur entreprise à hauteur au moins du seuil qui leur confère la représentation dans l'instance sociale.

La désignation des administrateurs représentants les salariés actionnaires s'opère de façon différente selon les entreprises auditionnées. Rappelons que dans les anciennes nationalisées, les salariés étaient représentés es qualité puisque l'actionnariat n'existait pas, donc les organisations syndicales avaient logiquement une responsabilité de parrainage. Dans les autres cas, la logique est la désignation du (ou de la) « candidat(e) administrateur » par les salariés actionnaires sur le principe « une action une voix » et ensuite de l'élection de l'administrateur parmi les candidat(e)s possibles par l'assemblée générale des actionnaires comme pour tous les administrateurs. Dans ce cas l'administrateur salarié actionnaire dispose d'une légitimité double qui assure qu'il puisse tenir son rôle au même titre que les autres administrateurs.

L'élection par les salariés actionnaires doit être organisée par l'entreprise sur la base d'un règlement élaboré entre direction et représentants des salariés actionnaires (association si elle existe ou à minima représentants des salariés). Pour éviter un excès de candidats, il peut être fixé un nombre de signatures de parrainage des candidats toujours sur le principe une action une voix. Le Conseil d'administration peut légitimement intervenir dans l'élaboration de ce règlement d'élection.

Un cas particulier : les sociétés coopératives de production

Lorsque nous avons auditionné les représentants du mouvement des SCOP, l'accent a été mis sur la spécificité de ces sociétés. A la différence des sociétés de capitaux, elles n'ont pas besoin d'actionnaires extérieurs aux collaborateurs de l'entreprise (philosophiquement, mais en réalité dans une certaine limite elles peuvent avoir des associés apporteurs de capitaux).

Elles correspondent à une vision militante de la production dans laquelle le producteur est son propre propriétaire – comme l’est l’artisan – mais en association indivisible avec d’autres dans des activités qui nécessitent de n’être pas seul.

L’avantage marqué de ce statut par rapport à ce qui nous intéresse en matière de gouvernance réside dans le fait que la collectivité des salariés est en même temps la collectivité des actionnaires et qu’il n’y a aucun problème de conflit d’intérêts entre les deux dimensions de l’actionnaire et du salarié. Cela résout notamment le difficile problème de la diffusion du pouvoir stratégique comme on l’a évoqué plus haut.

Le fait que tout salarié soit (en principe) co actionnaire fait qu’il est au courant des enjeux stratégiques et comme la société exprime en général des valeurs militantes, l’adhésion aux valeurs constitue la première étape réussie du projet de l’entreprise et de la fidélisation des collaborateurs.

Les autres termes que sont l’organisation, le dialogue social et la participation financière se posent de la même manière que dans les autres sociétés.

Mais la formule comporte ses propres limites notamment vis à vis des secteurs d’activité requérant un capital important qui peut être hors de portée des seuls salariés – on imagine mal EDF avec un capital de 50 milliards d’Euros pour 100.000 salariés sous forme de société coopérative. Elle est aussi confrontée à la question de la mobilité que certains salariés peuvent souhaiter pour des raisons personnelles.

Néanmoins, il faut savoir retirer de leur modèle ce qui est positif en matière de gouvernance.

Quelles conclusions tirer ?

Des travaux et auditions de ces trois années du mandat écoulé, nous avons retiré ce qui précède et entrevu d’autres questions.

Les députés auteurs du rapport récent au Premier Ministre, nous ont suggéré de faire étudier comment on pourrait s’assurer que les performances économiques des entreprises participatives sont généralement meilleures que celles des autres. Un début de réponse est d’ailleurs donné par l’indice boursier IAS créé par la FAS et caractérisant les entreprises ayant un actionnariat salarié significatif qui évolue mieux que les autres indices de la place.

La suite à donner aux travaux ébauchés par le groupe gouvernance au cours des trois années écoulées pourrait nous l’espérons aboutir à l’affirmation que la gouvernance par la participation est la seule qui réponde aux nouveaux enjeux du développement durable et de la responsabilité sociétale des entreprises.

Si tel est le cas, alors le groupe gouvernance pourra être heureux d’avoir ouvert la voie.

o O o

Les animateurs du groupe gouvernance :

Claude Cambus

Jacques Bass

Gérard Ménéroud

Jean-Claude Mothié

Compte-rendu des travaux du groupe « Simplification »

En annexe à la lettre de mission adressée au CSP par MM. Borloo et Larcher le 8 novembre 2004, figurait une référence explicite à l'évolution de la formule de calcul de la RSP sous deux objectifs différents :

au point 1 - Renforcer l'incitation des chefs d'entreprise à développer la participation et élargir les possibilités d'alimentation des plans d'épargne :

.....

Prévoir des formules de participation simplifiées pour les toutes petites entreprises

et au point 2- Rendre la participation plus attractive pour les salariés :

.....

rendre plus avantageuses pour les salariés les modalités de calcul du bénéfice servant d'assiette à la participation : il pourrait être légitime de substituer le bénéfice comptable au bénéfice fiscal dans la formule de calcul de la réserve spéciale de participation

Le groupe de travail a abordé ce sujet de la simplification et de l'adaptation de la formule au cours de plusieurs réunions ouvertes à tous ses membres et a procédé à un certain nombre d'auditions de personnalités extérieures.

Il a entendu au cours de certaines auditions une demande non formulée dans la lettre de mission des ministres : la possibilité de laisser le choix entre intéressement et participation pour les très petites et petites entreprises au motif que, notamment dans des secteurs d'activité à fort contenu en matière grise, la formule de la participation obligeait à une distribution de bénéfice importante qui ne laissait pas de place pour l'intéressement (jugé plus motivant pour les salariés) et qu'elle était de plus trop compliquée à expliquer.

Autant pour répondre à la question de la substitution du bénéfice comptable au bénéfice fiscal que pour comprendre la demande relatives aux secteurs des PME à activité de matière grise, le CSP a demandé une étude à l'INSEE consistant à effectuer diverses simulations à partir de la formule légale de la RSP :

- en remplaçant le bénéfice fiscal par le bénéfice comptable,
- en intégrant les charges patronales sur les salaires dans la masse salariale prise en compte pour le calcul de la RSP,
- ceci à un niveau sectoriel détaillé dans les secteurs d'activité immatérielle.

Au terme de ses travaux et de l'examen des études INSEE, le CSP aboutit aux conclusions suivantes dont il fait ses recommandations :

1. Sur la question de la complexité ou de la simplification de la formule

Après des échanges approfondis entre les membres du CSP et avec les intervenants extérieurs tels que les experts comptables et en particulier ceux des comités d'entreprises, la complexité de la formule est réputée être un faux problème. La notion de bénéfice, la notion de capitaux propres imaginé par les actifs en particulier physiques de l'entreprise qu'il faut rémunérer, la masse salariale et la valeur ajoutée sont à la portée des salariés avec un minimum d'efforts d'explications.

On peut noter de ce point de vue qu'il serait contradictoire de regretter la très faible culture économique des citoyens français en général, et de vouloir simplifier une formule qui a ~~sa~~ une vraie logique économique et sociale plutôt que d'en faire la pédagogie.

2. Sur la question du remplacement du bénéfice fiscal par le bénéfice comptable

Pour cette question, l'étude de l'INSEE³ – la première du genre depuis que la Participation existe – apporte un éclairage intéressant mais qui ne permet pas de trancher de manière évidente ce débat.

Deux simulations ont été effectuées : l'une avec les données de l'année 2002, et devant les interrogations qu'elle suscitait, la deuxième sur des données de l'année 2000, réputée différente en terme de résultats des entreprises.

Le premier enseignement est que la formule légale donnerait en moyenne⁴ un résultat plus faible avec le bénéfice comptable qu'avec le bénéfice fiscal pour les entreprises qui distribuent actuellement de la participation. L'écart est de – 2,3 % dans la simulation de l'année 2002 et de – 9 % avec celle de l'année 2000. Entre les secteurs les écarts sont plus importants encore et de signe différent. Par exemple pour la simulation 2002, on trouve des écarts allant de -18 % dans le secteur « agriculture sylviculture pêche » à + 8,9 % dans l'industrie automobile. Pour la simulation 2000, les écarts apparaissent entre –20 % dans certains services et commerces et +2% dans les activités informatiques.

L'absence des secteurs financiers et immobiliers dans les simulations de l'INSEE ajoute une difficulté au problème des écarts analysés ci-dessus. Toutefois certains membres du groupe ont posé l'hypothèse que « toutes choses égales par ailleurs » s'agissant des conventions spécifiques de calcul du terme C et du terme VA dans ces secteurs, l'écart entre le bénéfice comptable et le bénéfice fiscal pourrait avoir des effets de même nature et du même ordre de grandeur que ceux rencontrés dans les secteurs étudiés. Il serait toutefois important de vérifier ce point.

³ l'étude porte sur les entreprises privées de plus de 50 salariés hors secteurs financiers et immobiliers pour lesquelles les conventions utilisées pour le calcul du terme C et VA de la formule de la RSP ne permettent pas de travailler avec les éléments des bases de données dont l'INSEE dispose

⁴ la moyenne se réfère à l'échantillon de l'étude INSEE

Le deuxième enseignement est que parmi les entreprises⁵ de plus de 50 salariés qui n'ont pas versé de participation au cours des exercices étudiés (2000 et 2002), le remplacement du bénéfice fiscal par le bénéfice comptable en conduirait une part importante à verser : 19,5 % en 2000 et 17,7 % en 2002. Dans l'échantillon de l'étude INSEE les entreprises ne versant pas de participation représentent un effectif de salariés du même ordre de grandeur que celles qui versent ce qui conduirait à ce que 8 % de salariés supplémentaires bénéficieraient de la participation du seul fait du passage au bénéfice comptable, et ce parmi les entreprises de plus de 50 salariés.

Si l'on résume les arguments relatifs à cette modification de la formule :

- le bénéfice comptable étant celui qui est utilisé pour la fixation du dividende, ce serait améliorer la lisibilité de la formule de calcul dans la philosophie de la participation entre « le capital et le travail » ;
- il est probable que le bénéfice comptable devienne l'élément le plus homogène au plan européen, les particularismes nationaux agissant en revanche sur le bénéfice fiscal ;
- le passage au bénéfice comptable augmente sensiblement (en surface) le nombre des salariés bénéficiant de la participation ;
- **mais** le passage au bénéfice comptable réduit le montant de la RSP pour la plupart des salariés qui en bénéficient avec la formule basée sur le bénéfice fiscal.

Si on veut prendre en compte désormais le bénéfice comptable dans la formule (le définir comme le résultat net après impôt par exemple), pour bénéficier des effets positifs et compenser l'effet négatif de réduction, les membres du CSP ont évoqué diverses pistes, par exemple :

- laisser à la négociation d'entreprise le choix d'appliquer la formule la plus favorable aux salariés,
- prévoir dans les textes que la RSP calculée ne peut pas être inférieure (éventuellement pendant une période de transition) à ce qu'elle serait avec le bénéfice fiscal,
- augmenter le coefficient $\frac{1}{2}$ de la formule et le porter par exemple à 0,55 pour compenser la baisse possible dans la limite de 10 %.

Si en revanche, on maintenait la notion actuelle de bénéfice fiscal, la question du report des déficits antérieurs devrait être examinée. En effet, les déficits des exercices antérieurs peuvent maintenant être reportés sans limite de temps, ce qui peut conduire à ne distribuer aucune participation alors même que l'entreprise dégage des bénéfices importants.

Remarque : il a été mentionné que les nouvelles normes comptables du fait d'une prise en compte des actifs à leur valeur de marché conduiraient probablement à une plus grande variabilité du bénéfice et donc de la participation. Mais il a aussi été dit que l'on devrait assister à une convergence entre bénéfice comptable et bénéfice fiscal. Même si la variabilité du montant de la RSP s'en trouvait accrue, le lissage sur 5 ans résultant du blocage rendrait le phénomène moins douloureux pour les salariés. En outre la variabilité jouerait dans les deux sens, en mieux autant qu'en moins bien.

⁵ à noter qu'il ne s'agit pas forcément des mêmes entreprises sur l'un et l'autre exercice ; il peut s'agir d'entreprises pour lesquelles la formule a donné une valeur nulle pour un exercice mais aussi d'entreprise qui n'appliquent pas la participation bien qu'elle soit obligatoire.

3. Sur la question de l'introduction des charges patronales dans la masse salariale de la formule

La simulation montre ce qu'on pouvait attendre : le glissement positif résultant de la prise en compte de la part patronale des charges sociales augmente le terme S ; la RSP augmente du même coup d'environ 36 % avec de faibles écarts en fonction des secteurs.

Comme il est peu probable qu'une telle augmentation soit jugée possible dans l'immédiat, il faudrait donc introduire dans la formule un coefficient correcteur tendant à réduire le résultat. C'est certainement très difficile à vendre politiquement et d'un intérêt tout à fait mineur sauf la satisfaction de l'esprit d'avoir une évaluation de la part du travail dans la valeur ajoutée plus cohérente. En outre les allègements de charges consentis à certaines entreprises auraient pour effet de réduire leur RSP, ce qui conduirait à de nouveaux débats sur les « effets pervers » desdits allègements.

Il n'est pas proposé de s'engager dans cette voie.

4. Sur la question de l'inadaptation de la formule aux secteurs de l'immatériel

Nous avons demandé à l'INSEE de produire dans son étude les ratios RSP/S et RSP/B pour les secteurs d'activité étudiés.

Nous constatons que la RSP représente dans les entreprises qui en versent, une part du bénéfice fiscal comprise entre 15 % et 17 % dans les secteurs industriels, 21 % dans la construction, 17 % à 19 % dans les secteurs du commerce, 21 % dans les activités de transport, 22 % à 27 % dans les services aux entreprises.

Il est donc exact que dans certains de ces derniers secteurs, la part de bénéfice distribuée sous forme de RSP est plus importante que dans les industries traditionnelles qui étaient le plus grand secteur d'emploi au moment de l'ordonnance de 1967.

Mais comme il s'agit d'une différenciation continue entre les pourcentages extrêmes observés, il n'y a pas de solution dans une formule à paramètres distincts pour des secteurs d'activité.

Il n'est donc pas possible de modifier la formule pour cette question. En outre il y a une légitimité philosophique à ce que le partage de l'enrichissement de l'entreprise donne davantage dans les secteurs où la part du travail dans la valeur ajoutée est la plus grande.

LES DOSSIERS

Etude de l'AMF sur les FCPE

En 2004, l'AMF a agréé la création de 228 nouveaux fonds (FCPE) contre 272 en 2003 et 312 en 2002. Elle a également délivré 1603 autorisations de transformations de FCPE existants contre 2073 en 2003 et 948 en 2002.

Comme pour l'année 2003, le nombre de transformations de FCPE reste important. Cela est dû à la mise en place d'une campagne de rationalisation des gammes de fonds visant à supprimer ceux qui présentent des encours modestes au profit de fonds multi-entreprises. Ce phénomène déjà remarqué l'année dernière, s'est trouvé renforcé du fait de déblocages anticipés massifs de porteurs de parts de FCPE autorisés par la loi de soutien à la consommation et à l'investissement du 9 août 2004.

L'évolution des encours

Au 31 décembre 2004, le nombre de FCPE était de 3197, contre 3352 en 2003 et 3600 au 31 décembre 2002. Il existe une SICAV d'actionnariat salarié en activité.

Sur les 3197 FCPE recensés, 2355 sont réservés aux salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprise et 842 sont des fonds multi-entreprises. Au 31 décembre 2003, le nombre de FCPE réservés aux salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprise était de 2553 et le nombre de fonds multi-entreprises de 799.

L'encours global des FCPE reste stable, à 56,92 milliards d'euros au 31 décembre 2004. Le mouvement de hausse des encours (+ 18 %) constaté en 2003, conjonction d'une tenue des marchés financiers et d'une hausse des collectes semblait être confirmée au mois de juin 2004. Il a été tempéré par la mesure de déblocage anticipé prévu par la loi du 9 août 2004.

La répartition des encours

Au 31 décembre 2004, l'encours global des FCPE se répartissait ainsi :

- 25 milliards d'euros (43,9 %) en actions de l'entreprise, dont :
 - 22,5 milliards d'euros (39,5 %) en actions cotées ;
 - 2,5 milliards d'euros (4,4 %) en actions non cotées ;
- 2,0 milliards d'euros (3,5 %) en obligations de l'entreprise ;
- 14,4 milliards d'euros (25,3%) en parts ou actions d'OPCVM ;
- 8,7 milliards d'euros (15,3 %) en actions et assimilés ;
- 6,8 milliards d'euros (12 %) en obligations diversifiés et titres de créance négociables (TCN).

La part de l'actif des FCPE investie en titres de l'entreprise, actions ou obligations, représente 27 milliards d'euros, soit 47,4 % de l'encours global. A défaut d'une d'évolution dans la répartition des encours, on peut noter une légère inflexion de la répartition des encours en titres de l'entreprise. En effet, les investissements en actions cotées représentent 83,3 % des encours investis en titres de l'entreprise en 2004 contre 81,9 % en 2003. L'investissement en actions non cotées représente quant à lui 9,3 % en 2004 contre 10,5 % en 2003. L'augmentation de l'offre de FCPE à effet de levier et les restructurations de l'offre d'épargne salariale de certaines petites entreprises en raison des importantes contraintes réglementaires liées à la mise en place de FCPE investis en titres non cotés de l'entreprise, peut venir expliquer cette tendance.

L'apport central de la gestion collective est la diversification des risques. Par dérogation à ce principe, le législateur a entendu préserver la possibilité pour les salariés d'investir en titres de leur entreprise au travers de FCPE en contrepartie d'avantages fiscaux. Cette possibilité est assortie d'une information adéquate, à laquelle s'ajoute l'obligation de proposer aux salariés un choix de placement alternatif pour leur permettre d'arbitrer au sein des plans d'épargne salariale entre des formules de placement présentant des risques différents. Cependant, l'augmentation de l'offre d'actionnariat salarié présentant des stratégies d'investissements complexes, notamment par le biais de la présentation de FCPE à effet de levier (souscription à crédit), vient renforcer la nécessité d'une information compréhensible pour le salarié ou l'ancien salarié lors de la souscription.

Evolution du nombre de FCPE et de l'encours

	2000	2001	2002	2003	2004
Nombre de FCPE	3 406	3 499	3 600	3 352	3 197
Evolution en %	- 1,62	2,73	2,89	- 6,89	-4,62
Encours en millions d'euros	54 768	53 189	47 434	56 016	56 920
Evolution en %	8,4	-2,9	-10,8	18,1	1,61

Source : Autorité des marchés financiers

Evolution des actifs nets

	2000		2001		2002		2003		2004	
	M€	%	M€	%	M€	%	M€	%	M€	%
Actions de l'entreprise	26 753	48,8	24 828	46,7	20 070	42,3	24 505	43,7	24 993	43,9
Obligations de l'entreprise	1 841	3,4	1 806	3,4	1 940	4,1	2 005	3,6	2 039	3,6
SICAV + FCP	10 941	20,0	9 960	18,7	12 532	26,4	14 862	26,5	14 462	25,4
Fonds communs de créance	56	0,1	88	0,2	37	0,1	47	0,1	78	0,1
Actions françaises et assimilées	6 558	12,0	6 873	12,9	4 364	9,2	4 911	8,8	4 863	8,5
Obligations françaises et assimilées	3 905	7,1	3 959	7,4	4 888	10,3	5 370	9,6	5 677	10
Valeurs étrangères	4 232	7,7	4 804	9,0	3 124	6,7	2 794	5,0	3 824	6,7
TCN	1 063	1,9	1 232	2,3	1 133	2,3	1 804	3,2	1 270	2,2
Liquidités et autres emplois	414	0,8	444	0,8	326	0,7	535	1,0	774	1,4
Emprunts en espèces et autres dettes	- 995	- 1,8	- 805	- 1,5	- 963	- 2,1	- 817	- 1,5	-1056	-1,9
Actif net en millions d'euros	54 768	100	53 189	100	47 434	100	56 016	100	56924	100

Source : Autorité des marchés financiers

Débloquages anticipés : étude de l'AFG

CAS DE DEBLOCAGE ANTICIPE : Participation et PEE (en 2004)

Motif de déblocage	Nombre de cas exercés	% (en nombre)	Montants débloqués en millions d'euros
Mariage de l'intéressé ou PACS	62 103	7,09	290,64
Naissance ou adoption d'un 3ème enfant	20 309	2,32	97,78
Divorce avec garde d'un enfant	7 400	0,84	33,37
Décès du bénéficiaire ou de son conjoint ou de la personne qui lui est lié par un PACS	18 293	2,09	141,59
Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants ou de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par une PACS	12 280	1,40	114,79
Cessation du contrat de travail	575 314	65,66	1 352,48
Création ou reprise d'une entreprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un PACS	11 621	1,33	43,20
Acquisition ou agrandissement de la résidence principale ou remise en état suite à une catastrophe naturelle	151 012	17,23	1 269,80
Situation de surendettement ou bénéficiaire	17 885	2,04	23,29
TOTAL	876 217	100,00	3 366,93

Pour les PEE et les accords de participation, comme les années précédentes, les deux principaux cas de déblocage anticipé restent la cessation du contrat de travail, qui se stabilise à 65 % du total, et l'acquisition ou l'agrandissement de la résidence principale, qui représente 17 % du total, pourcentage en léger recul.

Viennent ensuite, loin derrière, le mariage qui représente 7 % du total, puis l'arrivée du 3^{ème} enfant, le décès et le surendettement.

CAS DE DEBLOCAGE ANTICIPE : PPESV (en 2004)

Motif de déblocage	Nombre de cas exercés	% (en nombre)	Montants débloqués en millions d'euros
Décès du bénéficiaire ou de son conjoint ou de la personne qui lui est lié par un PACS	75	2,96	6,35
Départ à la retraite ou licenciement	486	19,19	2,83
Expiration des droits à l'assurance chômage	8	0,31	0,01
Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants ou de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par une PACS	57	2,25	0,18
Situation de surendettement ou bénéficiaire	32	1,26	0,29
Création ou reprise d'une entreprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un PACS	103	4,07	1,21
Acquisition ou agrandissement de la résidence principale ou remise en état suite à une catastrophe naturelle	1 772	69,96	6,87
TOTAL	2 533	100,00	17,73

Le nombre de cas de déblocage anticipé des avoirs détenus dans les PPESV a considérablement diminué en 2004, en raison, d'une part, du grand nombre de PPESV transformés en PERCO, possibilité ouverte – jusqu'au 31 décembre 2004 – par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, et d'autre part, de la prise de conscience des salariés de la nécessité de se constituer une épargne retraite sur complémentaire.

L'acquisition ou l'agrandissement de la résidence principale ainsi que le départ à la retraite ou le licenciement sont les deux principaux motifs de déblocage anticipé et représentent respectivement 70 % et 20 % du nombre total de déblocages.

CAS DE DEBLOCAGE ANTICIPE : PERCO (en 2004)

Motif de déblocage	Nombre de cas exercés	% (en nombre)	Montants débloqués en millions d'euros
Décès du bénéficiaire ou de son conjoint ou de la personne qui lui est lié par un PACS	16	2,71	0,05
Expiration des droits à l'assurance chômage	5	0,85	-
Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants ou de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par une PACS	15	2,54	0,03
Situation de surendettement ou bénéficiaire	22	3,73	0,02
Acquisition ou agrandissement de la résidence principale ou remise en état suite à une catastrophe naturelle	532	90,17	1,49
TOTAL	590	100,00	1,59

Peu d'avoirs détenus dans les PERCO ont fait l'objet d'une demande de déblocage anticipé. Cela s'explique par le caractère récent de ces plans.

Dans le cadre du PERCO, le déblocage anticipé pour acquisition ou agrandissement de la résidence principale est prépondérant (90% des demandes de déblocage).

Essai de typologie de l'actionnariat salarié

Introduction :

Le développement de l'actionnariat salarié est une priorité du gouvernement.

Le gouvernement travaille en effet à des mesures susceptibles d'inciter à la mise en place et au développement de l'actionnariat salarié, notamment dans les entreprises non cotées – soit, en pratique, les PME.

Alors que les grandes entreprises françaises ont enregistré de bons résultats sur 2004 et que 2005 devrait être également une bonne année, il convient de souligner l'intérêt que représente l'actionnariat salarié comme étant un des moyens de faire bénéficier les salariés de ces bons résultats.

Dans ce contexte, il est capital de disposer de chiffres fiables pour quantifier avec le maximum de précisions l'actionnariat salarié en France.

La difficulté majeure est que cette notion est floue et n'a jamais été définie avec précision. S'il est vrai que l'article L 225-102 du code de commerce donne une définition, il ne prend pas en compte toutes les situations.

Le présent document se propose de donner une définition la plus précise possible de l'actionnariat salarié, afin de servir de base à l'enquête ACEMO-PIPA de la DARES et à des études complémentaires visant à alimenter le rapport annuel du CSP. C'est en effet ce rapport annuel, qui est la principale source d'information sur les flux financiers de la participation financière, qui est le support le mieux approprié pour quantifier l'actionnariat salarié.

Liste des situations qui pourraient entrer dans la définition de l'actionnariat salarié :

Seraient susceptibles de constituer de l'actionnariat salarié :

- le cas du salarié à qui il est attribué des actions gratuites (notamment dans le cadre de l'amendement Balladur à la loi de finances pour 2005), et qui les place sur un plan d'épargne salariale ;
- le cas du salarié qui reçoit sa quote-part de participation sous forme d'actions de son entreprise ;
- le cas du salarié qui reçoit sa quote-part de participation sous forme de FCPE ou de SICAV principalement investies (plus du tiers de l'actif) en actions de son entreprise ;

- le cas du salarié qui reçoit sa quote-part de participation sous forme de FCPE ou de SICAV investies pour une part plus faible que ci-dessus, en actions de son entreprise ;
- le cas du salarié qui achète des actions de son entreprise, dans le cadre d'un PEE ou d'un PEG ;
- le cas d'un salarié qui achète des parts ou actions de FCPE ou de SICAV majoritairement investies (plus du tiers de l'actif) en actions de son entreprise, dans le cadre du PEE ou du PEG ;
- le cas d'un salarié qui achète des parts ou actions de FCPE ou de SICAV investies pour une part plus faible que ci-dessus, en actions de son entreprise, dans le cadre d'un PEE, PEG, PEI, PERCO, PERCO-I ;
- le cas de rachat d'une entreprise par ses salariés, telle que prévue par la loi n° 84-578 du 9 juillet 1984 ;
- le cas des titres détenus par les salariés des sociétés coopératives ouvrières de production (SCOP) au sens de la loi n° 78-763 du 19 juillet 1978.

Cette définition est indépendante des modalités d'exercice des droits des actionnaires, lesquelles dépendent de chaque mode de détention des titres de l'entreprise et des supports de gestion.

Toutefois, l'article L 225-102 du code du commerce liste les éléments à prendre en compte pour le calcul du seuil de 3 % du capital des entreprises détenues par les salariés au-delà duquel la représentation de ces salariés en conseil d'administration est obligatoire.

Le calcul prend en compte :

- les actions détenues par le personnel de la société et par le personnel des sociétés qui lui sont liées au sens de l'article L. 225-180 (du code de commerce), dans le cadre du PEE prévu à l'article L 443-1 à L 443-9 du code du travail ;
- (les actions détenues) par les salariés et anciens salariés dans le cadre du FCPE régi par le chapitre III de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux OPCVM et portant création des fonds communs de créance ;
- les actions détenues directement par les salariés durant les périodes d'incessibilité prévues aux articles L. 225-194 et L. 225-197 (du code de commerce), à l'article 11 de la loi n° 86-912 du 6 août 1986 relative aux modalités des privatisations et à l'article L. 442-7 du code du travail.

Sont donc prises en compte les actions détenues directement par les salariés, dans le cadre d'un accord de participation (référence à l'article L. 443-7) et d'un PEE. Il semble qu'il ne soit question ici que des actions détenues directement, et non par l'intermédiaire d'un OPCVM.

Sont également prises en compte les actions détenues par des FCPE, mais la référence juridique est absconse : il semble que le chapitre III de la loi n° 88-1201 soit composée de deux articles qui ont été codifiées dans le code monétaire et financier, aux articles L 214-39 et L 214-40. Or l'article L 214-39 traite des FCPE diversifiés alors que le L 214-40 est consacré aux FCPE d'actionnariat salarié : seraient donc prises en compte les actions détenues indirectement par le salarié, au travers de FCPE principalement investis en fonds de l'entreprise, ET des fonds diversifiés.

L'article ne dit rien à propos des actions détenues indirectement par des SICAV diversifiés et des SICAV d'actionnariat salarié (SICAVAS) définies à l'article L 214-40-1 du code monétaire et financier...

Sont exclus du seuil de 3 %, les titres acquis par les salariés dans le cadre d'une opération de rachat d'une entreprise par ses salariés prévue par la loi n° 84-578 du 9 juillet 1984, et les titres détenus par les salariés des sociétés coopératives ouvrières de production (SCOP) au sens de la loi n° 78-763 du 19 juillet 1978.

En définitive, la définition la plus cohérente de l'actionnariat serait la suivante :

Il n'y a d'actionnariat salarié que si des actions d'une entreprise, ou de parts ou actions d'OPCVM majoritairement investis dans les actions de cette entreprise, sont détenues par des salariés de l'entreprise émettrice (ou d'une entreprise liée au sens de l'article L 225-180 du code de commerce), en vertu d'un règlement de plan d'épargne d'entreprise ou de plan d'épargne de groupe ou d'un accord de participation.

L'accent est ainsi mis sur la dimension collective de la détention d'actions : aucun salarié ne peut être exclu de la possibilité d'acheter des actions de son entreprise dans le cadre d'un PEE ou un PEG ayant retenu ce mode d'affectation de l'épargne, et aucun salarié ne peut être écarté de l'attribution d'actions dans le cadre d'un accord de participation ayant prévu ce mode de placement. Seule une condition d'ancienneté de trois mois au maximum peut éventuellement être exigée.

Dernière caractéristique, l'actionnariat salarié se fait par la volonté commune de l'entreprise et des salariés. La volonté de ces derniers s'exprime soit directement parce qu'ils se sont volontairement portés acquéreurs de titres de leur entreprise dans le cadre d'un PEE ou un PEG, soit indirectement parce que leurs représentants élus au comité d'entreprise ou délégués syndicaux ont signé un accord de participation qui a retenu ce mode de placement.

Les actions peuvent être soit bloquées, soit cessibles. Ainsi, la période de blocage de 5 ans qui s'applique à la participation ou aux PEE ne joue pas dans cette définition.

Seraient donc exclues de cette définition :

- les stock-options, qui ne répondent pas au caractère collectif de la détention d'actions (ils sont presque toujours réservés à certaines catégories de salariés) ; en outre, ce ne sont pas des actions, mais des options sur titres, qui sont détenues ;

- la distribution gratuite d'actions : les actions ainsi attribuées le sont par la seule volonté de l'entreprise, notamment par l'assemblée générale extraordinaire sur proposition du conseil d'administration ou du directoire ; les salariés ou leurs représentants élus n'interviennent pas dans la décision d'attribuer des actions. A l'heure actuelle, on ne peut retenir les actions gratuites comme faisant partie de l'actionnariat salarié, car la législation interdit, pour l'instant, de les placer sur un PEE ;
- les titres achetés par les salariés par leur seule volonté (cas d'un salarié qui achète en bourse des actions de son entreprise cotée, comme n'importe quel épargnant).

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 choisi parmi les « autres personnalités ».
Le vice-président actuel est **M. Claude CAMBUS**.

Membres titulaires du Conseil supérieur de la participation

- **en qualité de représentants de l'Assemblée nationale :**

Monsieur Jacques GODFRAIN, député
Monsieur Hervé NOVELLI, député

- **en qualité de représentants du Sénat :**

Madame Isabelle DEBRÉ, sénateur
Monsieur Jean-Jacques JEGOU, sénateur

- **en qualité de représentants des salariés :**

Monsieur Gérard QUENEL (CGT)
Monsieur Jacques BASS (CFDT)
Monsieur Florent CLARIANA (CGT-FO)
Monsieur Joseph THOUVENEL¹ (CFTC)
Monsieur Michel LAMY (CFE-CGC)

- **en qualité de représentants des employeurs :**

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

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

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

Monsieur Jean GAUTIER

- *membres d'associations de salariés actionnaires :*

Monsieur Jean-Claude MOTHIE
Monsieur Bruno CATELIN

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

Monsieur Paul MAILLARD

¹ Par arrêté du 26 avril 2005, le Ministre chargé du travail a nommé MM. Joseph THOUVENEL et Patrick POIZAT en tant que membres représentants la CFTC, en remplacement de M. Gérard DEYGAS et Mme Sophie BAILACQ.

- *Autres personnalités :*

Monsieur Claude CAMBUS
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)
Monsieur Patrick POIZAT (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)

Le secrétariat du Conseil Supérieur de la Participation est assuré par la Direction des Relations du Travail – bureau NC 3 (bureau des salaires et de la participation financière).

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."

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 I^{er} du livre II ;

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

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

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

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

Décrète :

Art. 1^{er}. - L'intitulé du titre IV du livre IV de la deuxième partie du code du travail est ainsi rédigé :

« Intéressement, participation et plans d'épargne. ».

Art. 2. - Il est apporté au chapitre I^{er} 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.