

Zeitschrift: Revue économique franco-suisse
Herausgeber: Chambre de commerce suisse en France
Band: 48 (1968)
Heft: 4: Le froid

Artikel: Questions économiques : participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises : les problèmes de l'intéressement : les plans d'épargne d'entreprise
Autor: Lot, Pierre
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-888040>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 13.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Pierre LOT

Directeur au Crédit Commercial de France

Directeur Général d'Élysées-Gestion

PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX FRUITS DE L'EXPANSION DES ENTREPRISES

Les problèmes de l'intéressement
Les plans d'épargne d'entreprise

- Aspects social, technique et financier des formules de placement
Aperçu critique
- Portée pratique de ces nouvelles institutions
- Moyens à mettre en œuvre pour leur application

Parmi les mesures d'ordre économique et social prises par le Gouvernement dans le cadre de la loi du 22 juin 1967, les plus importantes sont assurément les deux ordonnances du 17 août 1967 relatives :

— l'une à la « Participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises »,
— l'autre aux « Plans d'Épargne d'Entreprise ».

Comme l'indique l'un des rapports d'introduction, l'objectif visé est double en ce sens qu'il consiste « à assurer la participation des travailleurs aux fruits de l'expansion des entreprises, tout en favorisant la formation d'une épargne nouvelle et le développement des investissements ».

Il doit en résulter, d'après les auteurs de la réforme, dans le domaine social une meilleure justice distributive dans l'appropriation des richesses, et sur le plan économique une stimulation de l'investissement des entreprises ainsi qu'une amorce d'association des salariés à la recherche du progrès économique, enfin une initiation à l'épargne mobilière qui devrait concourir également à une amélioration des investissements.

* *

Lors de la parution des ordonnances, celles-ci ont été accueillies avec une certaine indifférence teintée de scepticisme. Cette position, marquée surtout d'une volonté d'expectative, s'est avérée en l'occurrence un témoignage de sagesse.

En effet les textes de base annonçaient des décrets, arrêtés et circulaires d'application; on s'interrogeait d'autre part sur les prises de position et les directives que ne manqueraient pas de faire connaître à ce sujet les Groupements professionnels, les Fédérations et le Conseil National du Patronat Français.

On pouvait donc attendre.

Ensuite les mois ont passé. Puis sont intervenus les événements et la crise sociale de mai 1968. On avait tout lieu de craindre alors que les dispositions contenues dans les ordonnances fussent remises en cause et reprises peut-être sur des bases plus contraignantes. En fait il n'en a rien été; d'abord les textes d'application sont parus les 30 mai et 10 juin. D'autre part, au cours de sa conférence du 9 septembre, le Général de Gaulle, sur le thème de la Participation aux différents échelons : national, régional et au plan de l'entreprise, soulignait que l'intéressement, tel qu'il avait été conçu, n'était pas modifié et qu'il entrerait en application dès janvier 1969, ce que confirmait quelques semaines plus tard M. Couve de Murville, Premier Ministre, au cours d'un « face à face » télévisé.

* *

Ce problème de l'intéressement devient donc d'actualité. Il n'est plus temps, ni du côté patronal, ni du côté syndical, de se poser des questions sur l'opportunité ou l'efficacité de telles institutions. Nous sommes maintenant devant un fait, une réalité, sinon une obligation; il convient donc pour les chefs d'entreprises de rechercher dès à présent la formule la plus convenable et la mieux adaptée pour la mise en place de cet intérèsement.

* *

Nous ne reviendrons pas sur l'analyse des textes de base. Ils ont fait l'objet de nombreuses études concrétisées

par une multitude de plaquettes et brochures dont la diffusion a été très largement assurée notamment par les banques, mais aussi par certains groupements professionnels et par des fédérations.

Le stade de l'information étant dépassé, il nous paraît par contre plus intéressant d'examiner cette fois les problèmes et leurs solutions sur un plan pratique, à la lumière des réactions enregistrées ou provoquées auprès des très nombreuses sociétés qu'il nous a été donné de rencontrer soit individuellement, soit collectivement.

C'est donc d'un esprit de synthèse que procèderont nos avis et jugement, ainsi que nos observations et conclusions.

* *

Comment aborder le problème de l'intéressement et lui donner une solution? En d'autres termes, selon quel procédé va-t-on conclure un accord de participation? Avec qui devra-t-on engager le dialogue et selon quelles modalités?

Les textes prévoient trois solutions, à savoir :

— sur le plan national, *dans le cadre d'une Convention collective*. Cette solution paraît simple puisqu'elle s'applique à toute une profession, mais de ce fait même a contrario est peu recommandable, faute de s'adapter aux particularités des entreprises. Elle est susceptible par ailleurs de faire ressortir d'énormes disparités en fonction des résultats;

— sur le plan de l'Entreprise, le dialogue peut s'établir entre le chef d'entreprise d'une part, et *les délégués* des syndicats les plus représentatifs dans la branche d'activité, ou la délégation du personnel *au sein du Comité d'Entreprise*, d'autre part.

A l'heure actuelle de nombreuses sociétés n'ont pas pu ou voulu créer de Comité d'Entreprise, personnel et dirigeants ne l'ayant pas jugé nécessaire; or, la mise en place de l'intéressement et, partant, la conclusion de l'accord devraient très fortement les inciter à combler cette lacune, le Comité d'Entreprise étant assurément l'interlocuteur le plus valable et qui, de l'avis des commentateurs, représente plus largement et sans doute plus fidèlement l'opinion du personnel.

Pour la commodité et l'efficacité des discussions à intervenir, il paraît souhaitable de les articuler en trois réunions successives.

Lors d'une première réunion du Comité Central d'Entreprise (1) on procèdera d'abord à un exposé sur l'intéressement : y seront rappelées sa nature, les modalités de calcul et de répartition, les formules de placement. Cette information peut être assurée par le chef d'entreprise ou par un collaborateur qu'il a mandaté à cet effet; elle est confiée assez souvent à un spécialiste (2) pour conférer à l'exposé un caractère de neutralité.

Il est recommandé que, dès cette première réunion, le chef d'entreprise ait déjà suffisamment étudié ce problème pour être à même de formuler une proposition, notamment et surtout quant au choix du placement des fonds de la réserve de participation.

(1) Ou d'une commission restreinte, dans les grandes Sociétés, pour ne pas excéder un tour de table de 10 à 15 délégués, au-delà duquel la discussion devient difficile.

(2) Sociétés de gestion ou Institut technique des salaires.

Il est conseillé également de présenter à la délégation du personnel un projet de contrat qui servira de canevas pour la rédaction de l'accord. De tels projets appelés « contrat-type » sont à la disposition des chefs d'entreprises auprès de leurs banquiers (1).

On ménagera ensuite un temps de réflexion de l'ordre de trois semaines que mettront à profit les Délégués pour rencontrer leur Fédération respective et compléter leur documentation.

Au cours de la deuxième réunion, les délégués poseront de nombreuses questions, discuteront sur les différents paragraphes du contrat-type, proposeront des aménagements et modifications, ou soumettront en bloc une contre-proposition. Ils désigneront parmi eux un rapporteur chargé de rédiger un rapport avec le concours d'une Commission.

La troisième réunion débutera par la lecture de l'exposé du rapporteur de la Commission. A la suite s'engagera une discussion générale, pour aboutir à la conclusion et à la signature de l'accord.

* *

Que contient cet accord? L'élément essentiel est assurément le choix de la formule de placement.

D'après les textes ces formules se divisent en deux catégories :

— les formules « internes » qui laisseront à l'Entreprise l'utilisation des fonds de la réserve de participation,

— les formules « externes » faisant appel au concours d'organismes étrangers à l'Entreprise (Banques, ou Sociétés de gestion d'émancipation bancaire).

Il convient d'y ajouter une troisième sorte de formule qui pourrait être qualifiée de formule mixte, en ce sens qu'elle ménage à l'Entreprise la faculté de conserver une partie des fonds pour ses investissements, mais en recourant cependant à un organisme tiers (dépositaire) chargé de gérer le fonds commun de placement. Nous l'analyserons ci-après.

1^{re} CATÉGORIE

— *Formules internes* :

Les fonds sont conservés en totalité par l'Entreprise et utilisés à des investissements. En contre-partie naît un droit de créance en faveur des salariés; ce droit peut être concrétisé de diverses façons :

La première formule consiste à ouvrir à chaque salarié un compte courant, dans lequel on inscrira le montant de la quote-part lui revenant, et qui portera intérêt, prorata-temporis, à un taux qui pourrait être de 5 à 7 %.

Cette formule a priori paraît simple et de nature à être comprise par les salariés. C'est également celle que les chefs d'entreprises, assez naturellement, avaient retenue à première lecture des textes. Elle tend, par surcroît, à manifester de façon concrète l'esprit de participation.

(1) ÉLYSÉES-GESTION, Société créée par le Crédit Commercial de France, et qui a déjà réalisé l'accord de participation pour le personnel de cette dernière, peut adresser sur demande l'un ou l'autre des contrats-types « Intéressement » ou « Plan d'Épargne ».

Mais pour certaines Entreprises, c'est matériellement une lourde tâche qui va leur échoir : ouverture de comptes, calcul des quotes-parts, des intérêts, confection des relevés fiscaux et des certificats d'avoir fiscal, sans omettre l'obligation de tenir compte de l'abattement de 500 F et de l'application du prélèvement facultatif de 25 %.

Sur le plan psychologique et financier, certains dirigeants de sociétés craignent l'échéance de 5 ans. Alors que l'Entreprise aura employé immédiatement en investissements la réserve de participation, à 100 % de son pouvoir d'achat, que retrouvera le salarié après la période d'indisponibilité de 5 ans? Certes une même valeur nominale, mais un pouvoir d'achat qui aura subi les effets de l'érosion monétaire, avec une minoration de 20 sinon de 30 %. Une telle situation, inconfortable pour le chef d'entreprise, risque de provoquer des contestations et de nuire, par conséquent, à cet esprit de participation qu'on a voulu créer.

A cette première considération, qui n'échappera sans doute pas aux salariés, peuvent s'ajouter d'autres préoccupations, notamment celle de « mettre ses œufs dans le même panier », ou encore le fait de confondre les patrimoines avec les risques éventuels que cela comporte.

La seconde formule consiste à matérialiser la créance des salariés par des obligations « ordinaires » ou « participantes » à émettre par l'Entreprise : formule assez lourde. Le coût d'impression des titres est élevé, surtout pour de petites quantités. La distribution d'obligations fera inéluctablement apparaître des reliquats espèces. On peut craindre également qu'après 5 ans l'ensemble des salariés ne demandent le remboursement des obligations, d'où à-coups de trésorerie pour l'Entreprise. Enfin les obligations ordinaires sont sujettes, elles-aussi, à l'érosion monétaire. Les obligations participantes pallient partiellement cet inconvénient, l'intérêt étant indexé sur les résultats, mais elles ne résolvent pas les autres problèmes.

La dernière formule interne vise à faire participer le salariat au capital de l'Entreprise par une attribution d'actions.

Ce sera probablement une excellente formule dans l'avenir. Il n'est pas douteux qu'elle représente parfaitement le désir d'une participation active des salariés, par leur épargne, à l'expansion des entreprises.

Il n'apparaît pas malheureusement que cette formule puisse être actuellement retenue. Il faudra, pour y parvenir, que le salariat atteigne une plus grande maturité, grâce à une information appropriée sur les questions financières et boursières et à une plus juste appréciation de la légitimité du profit.

On peut espérer que ce sera en France la solution de demain comme elle l'est actuellement aux États-Unis, où tout ouvrier ou employé est actionnaire de sociétés diverses, et éprouve une certaine fierté à détenir le maximum d'actions de sa propre entreprise.

Sur le plan pratique, la distribution d'actions n'est pas sans inconvénient. Comme pour les obligations, il sera nécessaire de comptabiliser des reliquats espèces, et ce, même si on a pris soin de créer des coupures.

Sur le plan financier, on a pu constater que quelle que soit la valeur intrinsèque d'une affaire, sa valeur boursière est actuellement bien peu en rapport avec sa valeur réelle, car elle dépend du marché financier et de la conjonc-

ture boursière. Il suffit, pour s'en convaincre, de considérer les cours de bourse en 1962 et en 1968. Dans quelle situation se trouvera le chef d'entreprise qui, avec la meilleure intention, a conseillé l'attribution d'actions de l'Entreprise, lorsqu'après 5 ans un salarié lui fera constater une moins-value importante?

On peut également imaginer qu'après quelques années, le salariat dispose d'un certain pourcentage du capital, dont les actions seront représentées globalement aux assemblées et non plus individuellement, et qui au cas d'existence d'un groupe minoritaire opposant, constituera l'élément-charnière, sinon l'arbitre de la situation.

Enfin, on peut craindre, s'il s'agit d'une valeur cotée, qu'après 5 ans les salariés liquident en bloc les actions libérées, provoquant une baisse accentuée bien que temporaire.

2^e CATÉGORIE

— Formules externes :

Certains chefs d'entreprises considèrent comme souhaitable de séparer d'une façon très nette, d'une part le patrimoine de la Société et, d'autre part, le patrimoine des salariés, le premier étant du ressort exclusif des dirigeants de l'Entreprise, le second restant essentiellement l'affaire des salariés. En repoussant toute velléité de cogestion, l'Entreprise s'interdit par contre d'intervenir dans le placement des fonds appartenant aux salariés.

Les formules externes sont de deux sortes :

On peut employer les fonds de la réserve de participation en actions de Sociétés d'Investissement à Capital Variable « S.I.C.A.V. ».

La S.I.C.A.V. est une société qui gère un portefeuille de valeurs mobilières dont l'actif appartient aux actionnaires, ceux-ci pouvant entrer ou sortir librement.

Elle comporte :

- un Conseil d'Administration,
- un Conseil de Gérance,
- et un personnage central, très important, qu'on appelle le Gérant.

Ce dernier, qui a le goût et la vocation boursière, dispose à tout moment d'un faisceau convergent de renseignements financiers qu'il peut exploiter au jour le jour et d'une façon instantanée. Il se tient d'autre part au courant de la conjoncture politique, nationale et internationale, de la conjoncture boursière et monétaire.

Il est clair que ce gérant dispose ainsi des meilleurs atouts pour effectuer la gestion la plus judicieuse et la plus profitable.

La plupart des Banques ont créé leurs propres S.I.C.A.V. Il est intéressant de souligner l'importance des plus-values enregistrées. Certaines d'entre elles, en un exercice, ont marqué des plus-values de 15 à 20 %, et ce, dans une conjoncture boursière médiocre et malgré la crise sociale.

La deuxième formule consiste à créer un ou plusieurs Fonds Communs de Placement.

Ce Fonds Commun de Placement se différencie d'une S.I.C.A.V. par sa nature juridique. Il ne jouit pas de la personnalité morale; c'est un instrument, un outil constitué par un portefeuille de valeurs mobilières diversifiées.

Par analogie avec la S.I.C.A.V., on y retrouve un gérant, mais à la différence de la première, on peut trouver à l'intérieur du Fonds, et sans limitation, des valeurs de l'Entreprise ou de ses filiales.

Le Fonds Commun de Placement présente un autre avantage. C'est une formule extrêmement souple qui peut être retenue comme un contenant ou une étiquette, à l'intérieur duquel on pourra placer des actions S.I.C.A.V.

Ceci mérite d'être éclairé par un exemple.

Lorsque tel salarié se voit attribuer 183 F au titre de sa quote-part, on pourrait, bien sûr, lui appliquer directement une action S.I.C.A.V. de valeur F 160 et il lui resterait un reliquat espèces de 23 F.

A un agent plus qualifié qui se verrait attribuer F 245 on appliquerait une action pour 160 F et apparaîtrait un reliquat de 85 F, etc.

Au lieu de pratiquer ainsi, on décide que pour le premier salarié les 183 F seront versés dans le Fonds Commun. Il en sera de même des 245 F, etc. Lorsqu'on aura épousé la liste des salariés, on aura recomposé le montant total de la réserve de participation.

On retiendra comme unité « la part de fonds commun » d'une valeur nominale de 100 F, ce qui reviendra à attribuer au premier salarié 1 part 83, au second 2 parts 45, et ainsi de suite.

De la sorte on aura matérialisé d'une façon parfaitement exacte l'actif revenant à chaque salarié, ce qui supprimera du même coup les reliquats espèces et allègera, ce faisant, les frais à la charge de l'Entreprise.

Il va de soi que ce patrimoine de 1 part 83, attribué au titre d'une année, restera immuable. Mais si l'on imagine qu'en un an l'actif se valorise de 10 %, la 1 part 83, au bout d'un an aura comme valeur, non plus sa valeur d'origine 183 F, mais 183 F + 10 %.

Si l'on suppose que la plus-value annuelle reste de l'ordre de 8 à 10 %, après 5 ans le même salarié récupérera la disponibilité de son patrimoine, soit 1 part 83 majorée de 40 ou 50 %.

Autre avantage du Fonds Commun de Placement. Au lieu de créer un seul fonds, on peut envisager de créer plusieurs Fonds. Il nous paraît, en effet, souhaitable, sinon indispensable, d'offrir aux salariés une option individuelle dans le choix des formules de placement.

Dans une Entreprise, le salariat se distingue d'abord par une hiérarchie des salaires, mais aussi par une échelle d'âges.

On peut concevoir que telle catégorie de salariés ayant de 25 à 40 ans, peu soucieuse des problèmes de retraite assez lointains, songe, en ce qui la concerne, à obtenir un capital et à le faire fructifier rapidement.

Ces salariés rechercheront donc une formule qui dégage rapidement des plus-values.

Nous leur offrirons une formule de Fonds Commun « A » constituée par un portefeuille de S.I.C.A.V. qui se fixera comme objectif la recherche de plus-values.

Inversement, une seconde catégorie peut concerner des salariés de 45 à 65 ans, qui pensent davantage à leur retraite et qui déjà, à titre particulier, ont pu convertir

leur patrimoine-actions à rendement faible, en obligations dont le rendement est plus élevé, actuellement 6,75 à 7 %.

Ces salariés opteraient pour la formule « B » axée sur une S.I.C.A.V. constituée par un portefeuille d'obligations et dont le revenu pourrait être de l'ordre de 6 à 7 %.

Une troisième catégorie, indécise sur le choix, pourrait éventuellement vouloir disposer d'une formule mixte. On lui offrirait la formule « C », composée pour moitié de « A » et « B ».

Enfin tels autres salariés, soucieux d'une plus large diversification et qui souhaiteraient disposer d'une formule adéquate, auraient à leur disposition la formule « D », constituée par une S.I.C.A.V. avec un portefeuille de valeurs étrangères qui leur procurerait cet avantage.

Pour être complet enfin, on créerait une formule « E », composé de la formule « A » avec objectif : plus-values et de la formule « D » objectif : large diversification géographique.

De la sorte les salariés auraient le sentiment et même la certitude qu'on n'a pas entendu les canaliser vers une solution unique, mais qu'au contraire on leur a laissé un libre choix, dans une palette de solutions diversifiées.

La réserve de participation serait par exemple divisée en deux. La première moitié serait conservée par l'Entreprise pour y être investie; en contrepartie de ce montant l'Entreprise délivrerait un bon de Caisse à 5 ans (ou une obligation globale) lequel serait déposé dans un Fonds Commun de Placement chez un dépositaire.

La seconde moitié pourrait être employée en valeurs diverses ou en S.I.C.A.V.

De la sorte le salarié ne serait plus essentiellement tributaire du sort de l'Entreprise à laquelle il est lié déjà par sa situation et son salaire; il ne supporterait que partiellement les risques de l'érosion monétaire et trouverait, grâce à des placements judicieux (S.I.C.A.V. ou Fonds Commun de Placement) un moyen de valoriser son capital.

Avantage supplémentaire de cette formule mixte :

Les revenus de l'intérêsement n'auraient pas à être distribués annuellement, ce qui allègerait les contraintes administratives et fiscales; leur montant pourrait être réinvesti dans le Fonds Commun (comme dans un Plan d'Épargne) et serait alors exonéré de l'impôt sur le revenu.

* *

3^e CATÉGORIE

— Formule mixte :

Nous devons cette formule à l'initiative et à l'imagination de la Direction Financière du Conseil National du Patronat Français qui a pu en faire retenir le principe par la Direction du Trésor et la Direction Générale des Impôts.

Elle ne figure actuellement dans aucun texte, ses dispositions devant être définies vraisemblablement dans la prochaine loi de Finances.

En voici la motivation :

Il est apparu que d'assez nombreuses Entreprises auraient souhaité pouvoir utiliser les fonds de la réserve de participation dans des investissements, mais la lourdeur de la procédure et les contraintes administratives et fiscales qui s'attachent aux créances nées de l'intérêsement, tendaient à les en détourner, d'autant qu'au surplus l'érosion monétaire que subit toute créance à terme (ici, à 5 ans) pouvait être génératrice de contestations, le salarié retrouvant après le délai d'indisponibilité, une quote-part sensiblement minorée en pouvoir d'achat, alors que l'Entreprise l'utiliseraient immédiatement à 100 %.

Lorsqu'il s'agit de choisir une formule de placement, il existe assurément une certaine opposition d'intérêts entre les deux parties. Les formules internes sont de nature à favoriser l'Entreprise grâce à la faculté d'investissement qu'elles lui offrent, sans contreparties tellement appréciables pour les salariés. Au contraire, les formules externes sont probablement plus avantageuses pour les salariés : suppression du risque d'érosion, séparation des patrimoines, possibilité de plus-value de l'actif (S.I.C.A.V., Fonds Commun de Placement).

L'idée retenue consiste précisément à concilier ces deux optiques en ménageant respectivement un avantage à chacune des deux parties.

Un accord de participation peut tendre essentiellement et exclusivement à la mise en place d'un système destiné à assurer l'emploi de la réserve de participation.

Cette position a été celle des chefs d'entreprises à première lecture des textes, en considérant que les Ordonnances prévoient d'une part un système obligatoire : l'Intérêsement et, d'autre part, un système facultatif, le Plan d'Épargne.

Commençons, disaient-ils, par nous occuper de ce qui est obligatoire et nous verrons dans l'avenir à envisager ce qui n'est que facultatif.

Qu'est-ce qu'un Plan d'Épargne?

Lorsqu'on a conclu un accord de participation on peut donc s'en tenir là. Mais on peut décider de créer un Plan d'Épargne. Son objectif, selon les auteurs de la réforme sociale, c'est d'initier le salariat à l'épargne mobilière et de l'y encourager, en mettant à sa disposition les formules les plus convenables et les plus appropriées, tendant à la fois à sauvegarder le pouvoir d'achat de cette épargne et à ménager toutes les chances de sa valorisation.

Nous avons vu plus haut qu'il était facile d'atteindre ce but par l'emploi, notamment, des S.I.C.A.V.

Ce Plan d'Épargne disposera des ressources suivantes :

1^o le montant total de la réserve de participation,

2^o les versements effectués à titre volontaire par les salariés; ceux-ci disposant de certaines économies, employées diversement, souvent mal employées, quelquefois même non employées. Ils décident chaque mois de faire retenir sur leur salaire une somme de 20, 30, 50, 100 F qui sera versée dans ce Plan d'Épargne,

3^o l'Entreprise encouragera cet effort d'épargne par un versement complémentaire, suivant un taux qu'elle fixera. Cela pourra être à la limite (plancher) un taux de l'ordre de 2,75 à 3 % qui représente la commission de gestion. Ce pourrait être aussi un taux plus élevé de 5, 10 ou 15 %.

Ce versement complémentaire est un cadeau de l'Entreprise.

L'ensemble des sommes :

Intéressement + versement volontaire + versement complémentaire de l'Entreprise

sera employé, par exemple, en actions S.I.C.A.V. qui, bien entendu, produiront un revenu.

Ces revenus seront eux-mêmes réinvestis dans le Plan et formeront la quatrième source d'apport.

Il est intéressant de comparer, à ce point de notre étude, l'incidence des exonérations fiscales dont bénéficient l'Entreprise et les salariés dans le cadre des deux institutions.

Rappelons que l'Intéressement ne coûte rien à l'Entreprise. En effet, d'une part la réserve de participation vient en déduction du bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les Sociétés; de plus, elle n'est pas passible des taxes et charges salariales et sociales. D'autre part, l'Entreprise a la faculté de constituer en franchise d'impôt une provision pour investissements d'un montant égal à la réserve de participation.

Pour le salarié, la quote-part qui lui est attribuée (quelle que soit la formule d'emploi) est exonérée de l'impôt sur le revenu; par contre, les revenus sont imposables au taux de droit commun, sauf dans la formule mixte.

S'il y a Plan d'Épargne, le versement complémentaire (abondement) effectué par l'Entreprise vient — comme la Réserve de participation — en déduction du bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les Sociétés et n'est pas passible des charges salariales et sociales. Par contre, il n'y a pas, comme pour l'Intéressement, la possibilité de constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement; ceci revient à dire que l'abondement est pour l'Entreprise une charge analogue à des frais généraux.

Pour le salarié, non seulement l'abondement est un cadeau, mais il est exonéré d'impôt. De même les revenus du portefeuille sont entièrement exonérés, dès l'instant où ils sont réinvestis.

Cet avantage fiscal, faut-il le souligner, est énorme. Si l'abondement patronal est plafonné à 2 000 F par an et par salarié et ne peut excéder 10 % du salaire annuel, le versement volontaire, lui, n'est soumis à aucun plafond.

Ceci conduit à conclure qu'au lieu de pratiquer l'épargne à titre individuel, en souscrivant auprès d'un guichet de banque des obligations ou des actions de S.I.C.A.V. dont les revenus seraient bien entendu passibles de l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques, par le canal d'une épargne collective ces mêmes revenus seraient totalement exonérés.

Quelles sont à l'heure actuelle les orientations ou les positions prises par les Entreprises?

Il semble qu'on puisse ranger les Entreprises en trois catégories.

Dans la première catégorie sont celles dont les résultats satisfaisants permettent de dégager un intérressement positif, assez substantiel, de l'ordre d'un demi ou d'un mois de salaire. Malgré l'aspect séduisant d'un Plan d'Épargne, elles s'en tiendront à l'application pure et simple de l'Intéressement.

La deuxième catégorie comprend deux cas :

— L'Intéressement est nul. L'Entreprise n'est tenue à rien. Elle conclura cependant un accord, pour marquer son intention d'ouvrir le dialogue, et faire en sorte que les mécanismes soient en place pour l'avenir.

— L'Intéressement est positif, mais voisin de zéro. Les chefs d'entreprises entendent jouer le jeu et surtout ne pas torpiller l'institution en attribuant des sommes qu'ils considèrent comme ridicules.

Ils retiendraient alors la procédure d'un Plan d'Épargne qui, à la limite, consisterait uniquement à prendre en charge les frais de gestion, soit 2,75 à 3 % des sommes à investir.

Dans une troisième catégorie se rangent les Entreprises qui veulent croire en l'avenir et aux qualités constructives des institutions nouvelles. Elles créeront un Plan d'Épargne dans lequel elles intégreront l'Intéressement.

Ces problèmes assurément sont complexes. Il en est de même dans une certaine mesure des solutions.

On peut cependant affirmer que la palette des formules offertes aux Entreprises doit permettre à chacune d'elles de concevoir et mettre en place celle qui lui est la plus appropriée, compte tenu de sa structure, de sa situation et de ses résultats.

Sans doute les pouvoirs publics ont-ils fait preuve de quelque hâte à vouloir mettre sur pied, en un an, un régime de participation qui a exigé dans d'autres pays — et aux États-Unis en particulier — dix ans sinon vingt pour y connaître le succès certain que l'on sait.

Mais puisqu'en tout état de cause, l'Intéressement revêt désormais en France un caractère obligatoire, l'occasion semble particulièrement opportune, par ce tremplin de l'Intéressement mais aussi des Plans d'Épargne, d'amorcer la diffusion et la démocratisation de l'épargne, notamment de l'épargne mobilière et d'élargir ainsi l'actionnariat des sociétés françaises.

Si donc les chefs d'entreprises et leurs salariés rejettent les uns et les autres tout scepticisme a priori, savent conclure des accords dûment élaborés et, en quelque sorte « sur mesures », en utilisant largement les possibilités ouvertes par ces deux ordonnances, nul doute qu'on aura d'abord concilié de façon positive des optiques considérées au départ comme peu compatibles, mais qu'on pourra également espérer, grâce au développement de l'actionnariat, une amélioration progressive de notre économie.
