

Zeitschrift: Revue économique franco-suisse
Herausgeber: Chambre de commerce suisse en France
Band: 51 (1971)
Heft: 4: Participation et co-gestion

Rubrik: Bilan et perspectives des expériences françaises de participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises

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: 11.01.2026

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

BILAN ET PERSPECTIVES DES EXPÉRIENCES FRANÇAISES DE PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX FRUITS DE L'EXPANSION DES ENTREPRISES

L'ordonnance du 17 août 1967 sur la participation des salariés aux fruits de l'expansion dont le décret d'application date du 19 décembre de la même année, s'est appliquée pour la première fois aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 1968. Trois exercices se sont écoulés depuis cette date et il est intéressant, maintenant que l'on possède quelques renseignements chiffrés sur le résultat du premier exercice, d'établir un bilan au moins sommaire de l'application de cette ordonnance et d'apprécier ses perspectives dans un avenir à court terme, compte tenu de l'existence de l'ordonnance de 1959 sur l'intéressement qui constituait un premier pas dans la même direction.

LES TEXTES RELATIFS A LA PARTICIPATION ET A L'INTÉRESSEMENT

Ceux-ci, au nombre de deux, sont dans l'ordre chronologique :

- l'ordonnance du 17 janvier 1959 sur l'association ou l'intéressement des travailleurs à l'entreprise;
- l'ordonnance du 17 août 1967 sur la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises.

L'ORDONNANCE DE 1967

Examinée en premier comme étant le texte le plus important, cette ordonnance a été prise en vertu de la loi du 22 juin 1967 habilitant le Gouvernement à prendre, par application de l'article 38 de la Constitution, toutes mesures tendant « à assurer la participation des travailleurs aux fruits de l'expansion des entreprises tout en favorisant la formation d'une épargne nouvelle et en développant les investissements. »

Ce texte s'inscrit d'ailleurs dans un ensemble législatif dont on ne peut le dissocier puisqu'il comporte, en outre, un texte qui modifie et complète la loi de 1966 sur les sociétés commerciales, texte destiné à faciliter dans une certaine mesure l'application de l'ordonnance de 1967 et un autre texte également très important relatif aux plans d'épargne d'entreprises dont il faudra dire quelques mots.

L'ordonnance de 1967 se propose la réalisation d'un double objectif :

- sur le plan social, consacrer une nouvelle formule de répartition des profits de l'entreprise, qui reconnaît aux salariés un droit dans la formation du capital et développer, à cette occasion, les procédures de concertation et de dialogue au sein des entreprises.
- sur le plan économique, favoriser le développement des investissements en encourageant la formation d'une nouvelle forme d'épargne.

Elle repose sur les principes suivants :

- constitution, à titre obligatoire, dans toutes les entreprises réunissant certaines caractéristiques, d'une « réserve spéciale de participation » calculée sur le bénéfice fiscal de l'entreprise et qui représente la part du profit de l'entreprise attribuée aux salariés, cette part pouvant être fixée soit au minimum légal, soit à un niveau supérieur, par voie contractuelle.
- indisponibilité de cette réserve, qui donne cependant lieu à répartition de parts individuelles pendant une durée de 5 ans au cours de laquelle chaque part est donc représentée par un droit incessible et non négociable, sauf cas particulier correspondant à des situations personnelles très précises. Ceci, dans le double but d'acclimater chez les salariés le goût d'une épargne stable et d'accroître les capacités d'auto-financement des entreprises, cette réserve devant être gérée selon l'une ou l'autre des formules proposées, de façon limitative, par l'ordonnance.

- incitation au développement d'une politique de concertation au sein de l'entreprise, aussi bien pour définir la nature et la quotité des droits attribués aux salariés, que pour fixer le choix du mode de gestion de la réserve et les modalités d'information et de contrôle des salariés.

L'application de l'ordonnance entraîne un certain nombre d'avantages fiscaux et parafiscaux.

Ainsi, pour le salarié, les sommes ou valeurs reçues au titre de la participation, ce qui en principe se produit 5 ans après l'ouverture des droits, ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

De même, le produit des sommes ou valeurs attribuées aux salariés au même titre sont, en principe, imposables mais peuvent, suivant la nature des placements, bénéficier d'un régime d'exception dans le détail duquel on ne saurait rentrer ici.

En ce qui concerne l'entreprise, les sommes portées à la réserve spéciale de participation ne sont pas soumises à l'impôt sur les bénéfices.

De plus, les sommes inscrites au compte de chaque salarié ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation du travail et de la Sécurité Sociale.

Par ailleurs, l'entreprise est autorisée à constituer, en franchise d'impôt, à la clôture de chaque exercice, une provision pour investissement d'un montant égal à celui des sommes portées à la réserve spéciale de participation au cours du même exercice. Cette provision doit être utilisée dans le délai d'un an, à l'acquisition ou à la création d'immobilisations amortissables.

Il faut noter que le bénéfice de ces avantages fiscaux n'est accordé à l'entreprise que dans les limites de sa contribution effective à la participation, ce qui veut dire que, dans l'hypothèse d'un accord de groupe dans lequel seules certaines entreprises du groupe financent une participation accordée à l'ensemble des salariés du groupe, seules ces entreprises auront droit aux avantages fiscaux prévus.

L'ordonnance est applicable, en principe, à toutes les entreprises de plus de 100 salariés, quelle que soit la nature de leur activité et leur forme juridique.

Par entreprise, il faut entendre l'ensemble des établissements groupés sous une même raison juridique.

S'agissant d'entreprises dans lesquelles on distingue les sociétés mères des filiales, l'accord de participation peut s'appliquer, soit à l'ensemble, soit séparément à chacune d'elles.

Pour les entreprises publiques et les sociétés nationales, un décret (décret n° 225 du 21 mars 1969) précise celles qui sont assujetties et les modalités d'application, de même un décret (décret n° 107 du 1^{er} septembre 1969) est intervenu en ce qui concerne les sociétés coopératives ouvrières de production.

Rien ne s'oppose par ailleurs, à ce que les entreprises de moins de 100 personnes se soumettent volontairement aux dispositions de l'ordonnance, auquel cas, elles bénéficient des avantages fiscaux prévus.

Quant aux accords eux-mêmes, ils peuvent se conclure soit au sein du comité d'entreprise, soit dans le cadre d'une convention collective, soit directement entre employeurs et syndicats les plus représentatifs de la branche d'activité considérée.

Sur le plan de la procédure, trois situations peuvent se présenter pour l'entreprise effectivement assujettie :

- ou l'entreprise n'a pas conclu d'accord de participation et dans ce cas il y a application de l'article II de l'ordonnance, ce qui implique entre autre, la mise en œuvre d'un mode de gestion défini de la réserve spéciale de participation.
- ou l'entreprise a conclu un accord qui ne porte que sur la nature et les modalités de gestion des droits reconnus aux salariés. Dans cette hypothèse, l'accord, dit de droit commun, devient applicable dès l'établissement, par l'Inspection du Travail, d'une déclaration de conformité constatant l'application correcte des dispositions de l'ordonnance.
- ou l'entreprise a conclu un accord qui s'écarte des dispositions de l'ordonnance, soit quant à la base de calcul de la réserve spéciale de participation, soit quant à son mode de répartition, soit encore, quant à son mode de gestion. Dans ce cas, l'accord est dit « dérogatoire » et il ne peut entrer en application que sous réserve d'avoir été homologué par arrêté interministériel pris après avis du Centre d'Études des Revenus et des Coûts.

Deux autres textes accompagnent cette ordonnance de 1967 et viennent, en quelque sorte, faciliter son application.

C'est, d'une part, l'ordonnance n° 695 du 17 août 1967 qui modifie et complète la loi du 24 juillet 1966 sur les Sociétés commerciales en vue de permettre à celles-ci de pouvoir procéder à l'achat de leurs propres actions dans le but de les distribuer aux salariés, en application de l'ordonnance sur la participation et de permettre l'émission de coupures d'actions d'une valeur inférieure à 100 Frs.

D'autre part, l'ordonnance n° 694 du 17 août 1967 relative aux plans d'épargne d'entreprises. Elle se propose de favoriser, par voie d'incitation fiscale, la formule des engagements d'épargne à long terme, par le moyen d'un contrat conclu entre l'entreprise et les salariés prévoyant la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières indisponible pendant une durée de cinq ans et constitué à l'aide des fonds versés, tant par l'entreprise que par ses salariés.

Si la constitution d'un plan d'épargne d'entreprises est tout à fait indépendante de l'établissement d'un régime de participation des salariés aux fruits de l'expansion, rien ne s'oppose à ce que les sommes dégagées au titre de la participation soient employées en tout ou partie à la réalisation de tels plans si l'accord de participation le prévoit.

Les fonds ainsi collectés sont employés à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières représenté, soit par des actions de sociétés d'investissements à capital variable, soit par des parts de fonds communs de placement.

La gestion des fonds est assurée, dans le premier cas, par les sociétés d'investissement à capital variable elles-mêmes, dans le second cas par une société spécialisée.

L'ORDONNANCE DE 1959

L'ordonnance de 1959 sur l'association ou l'intéressement des travailleurs à l'entreprise n'est pas abrogée par celle de 1967. En effet, bien que s'inspirant de la même finalité, elle utilise des moyens différents et peut être mise en œuvre simultanément.

A la différence de celle de 1967, l'ordonnance de 1959 est d'application purement facultative et l'intéressement qu'elle institue est à effet immédiat.

Trois systèmes d'intéressement sont prévus, selon qu'ils reposent sur les résultats de l'entreprise, sur le capital ou une opération d'auto-financement, ou sur l'accroissement de la productivité.

Là encore, tout un système d'incitation fiscale prenant la forme d'exemption d'impôt ou de taxes para-fiscales s'applique, sous réserve que l'entreprise soit à jour du versement de ses impôts, des cotisations de Sécurité Sociale et soit en règle au regard de la législation sur les comités d'entreprise et les délégués du personnel.

La mise en œuvre de l'ordonnance dans une entreprise dans laquelle existe un accord de salaire datant de moins de deux ans, résulte soit de la conclusion d'un contrat d'intéressement entre l'employeur et les représentants du personnel affiliés aux organisations syndicales les plus représentatives dans la branche d'activité considérée, soit de l'adhésion du personnel à la majorité des 2/3 à un contrat-type précédemment négocié selon la procédure de conclusion des conventions collectives.

Toute la procédure (l'ordonnance de 1959 est appliquée exclusivement aux entreprises industrielles et commerciales entrant dans le champ d'application de la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives), repose sur le dépôt de la demande d'exonération fiscale qui fait l'objet d'une décision d'une commission départementale.

En cas d'appel de cette décision, l'affaire vient devant une commission nationale sur l'avis de laquelle intervient une décision interministérielle d'agrément ou de rejet.

LES ACCORDS DE PARTICIPATION

Le nombre des accords enregistrés au 31 mars 1971 s'élève à 6 863 contre 430 au 1^{er} septembre 1969. Ils correspondent à 7 576 entreprises (contre 450 au 1^{er} septembre 1969) et à 3 403 595 salariés (contre 327 000 au 1^{er} septembre 1969).

Il convient de noter que dans les chiffres ci-dessus mentionnés, on a inclus 89 000 salariés répartis dans 129 entreprises auxquelles l'ordonnance de 1967 a été appliquée de plein droit, conformément aux dispositions de son article II prévoyant le cas où aucun accord ne sert de support à son application.

On sait que le régime particulier applicable en l'espèce est moins favorable que celui de droit commun.

Les accords les plus importants, par rapport au nombre des salariés qu'ils représentent, ont été conclus par les industries mécaniques, les commerces non alimentaires, le bâtiment et les travaux publics, les banques et les assurances. Il est évident que cette répartition reflète la structure des entreprises au sein des branches qui correspond au volume de leurs effectifs.

La répartition géographique des entreprises ayant conclu un accord place en tête la région parisienne, avec 2 530 unités concernant 1 595 000 salariés. Les principales régions dans lesquelles ont été conclus les plus grands nombres d'accords se classent ainsi selon l'ordre décroissant :

Rhône-Alpes (635); Nord (421); Pays-de-Loire (251); Lorraine (249); Alsace (226); Provence (207); Auvergne (87).

En l'état actuel des analyses, les informations générales d'ordre financier ne visent que les résultats afférents au premier exercice ouvert à compter du 1^{er} janvier 1968.

Les réserves de participation attribuées au titre de l'exercice considéré ont atteint 766 millions de francs, dont 47 millions en vertu d'accords antérieurs pour lesquels l'équivalence a été acceptée au titre des dispositions transitoires. Les régimes de participation existant au 18 août 1967 pouvaient en effet être maintenus jusqu'à leur terme et au plus tard jusqu'au 1^{er} janvier 1970 à condition de résulter d'un accord entre l'employeur et son personnel et de comporter des avantages au moins équivalents à ceux de l'ordonnance, en obtenant à cet effet une reconnaissance d'équivalence.

La somme ci-dessus a été répartie entre 2 169 384 salariés soit un montant moyen par salarié de 353,71 F qui correspond à 2,71 % des salaires.

Ce chiffre de salariés est inférieur à celui cité plus haut, ce dernier englobant des salariés de 353,71 F correspondant à des accords de 1968 et de 1969; d'autre part, tous les accords de 1968 n'ont pas été effectivement appliqués en l'absence de bénéfices suffisants.

Sous ces chiffres globaux, apparaissent, bien entendu, des situations très différentes. C'est ainsi que pour 671 000 salariés, les sommes attribuées sont inférieures à 1 % des salaires. Pour 1 500 000 salariés, c'est-à-dire, la moitié des salariés appartenant aux entreprises ayant conclu des accords, les sommes attribuées ont dépassé ce seuil de 1 %. Sur cet effectif, 260 000 bénéficiaires ont perçu une attribution supérieure à 5 % de leur rémunération.

Considérée par branche professionnelle, la variation des montants de la participation mérite une analyse particulière.

On relève à ce sujet que le montant moyen des droits attribués aux salariés varie de 130,15 F pour les entreprises de nettoyage à 725,38 F pour les spectacles. Les secteurs « production des métaux » et « extraction de minerais » sont des secteurs à faibles effectifs dont les attributions ont un caractère médiocre puisqu'elles représentent respectivement 293,13 F et 221,77 F.

Si l'on s'en tient aux secteurs numériquement les plus importants, la dispersion est moins accusée. En valeur absolue, la participation la moins élevée est alors observée dans le secteur du bâtiment et des travaux publics où elle n'atteint que 190,74 F soit 1,51 % des salaires.

A l'opposé du groupe précédent, se situe l'industrie chimique et pharmaceutique dont l'attribution moyenne est de 667,93 Frs. Pour 115 000 salariés, cette attribution représente 4,65 % des salaires. Cette branche se distingue par l'importance des attributions réparties dans certaines entreprises. C'est ainsi que 8 700 salariés bénéficient d'attributions supérieures à 15 % des rémunérations; ils représentent le tiers du nombre des salariés se situant à ce niveau de participation.

En se limitant aux autres secteurs les plus importants, on observe des résultats favorables dans les branches suivantes :

| | Nombre de bénéficiaires | Montant moyen de l'attribution | % Salaire |
|--|----------------------------|-----------------------------------|-----------|
| — Industries agricoles et alimentaires . . | 107 891 | 582,75 | 5,02 |
| — Construction métalliques | 108 132 | 476,25 | 3,19 |
| — Papier carton | 37 666 | 422,03 | 3,34 |
| — Appareillage électriques | 129 508 | 411,60 | 3,03 |

En revanche, les attributions sont nettement inférieures à la moyenne dans les secteurs :

| | Nombre de bénéficiaires | Montant moyen de l'attribution | % Salaire |
|--|----------------------------|-----------------------------------|-----------|
| — Habillement et travail des étoffes . . | 45 650 | 217,44 | 2,65 |
| — Transport | 77 363 | 230,01 | 1,83 |
| — Commerces agricoles et alimentaires . | 112 600 | 244,25 | 2,12 |
| — Industrie du bois et de l'ameublement | 31 570 | 277,25 | 2,65 |

Les industries mécaniques (203 573 bénéficiaires), les commerces non alimentaires (231 212) et les banques et assurances (241 441) sont proches de la moyenne interprofessionnelle (2,71 %).

Le classement ainsi opéré s'explique également par les structures industrielles et la conjoncture économique. Il montre néanmoins que dès la première année d'application de l'Ordonnance de 1967, les résultats obtenus ne sont pas négligeables.

Si l'on s'interroge sur les éléments qualitatifs qui caractérisent les accords conclus, un certain nombre de remarques peuvent être présentées sur la nature des accords, la qualité des signataires et les modalités de gestion des fonds.

L'examen des accords, selon leur nature juridique, conduit à constater que la possibilité offerte par l'article 5 de l'Ordonnance d'améliorer le régime de droit commun et d'adapter ses dispositions aux particularités de l'entreprise a été largement utilisée par les partenaires sociaux.

En effet, plus de 25 % des accords ont fait l'objet d'une procédure d'homologation et, au surplus, de nombreuses entreprises appliquent un régime dérogatoire dans le cadre d'une convention collective.

Les dérogations ont porté essentiellement sur les modalités de calcul et de répartition de la réserve.

Les dérogations sur le mode de calcul ont eu pour effet d'augmenter de 115 millions de francs les sommes attribuées aux salariés, soit un supplément de 18 % par rapport au calcul de droit commun. Ainsi, 726 000 salariés, soit près de 25 % de l'effectif total, bénéficient d'un régime plus favorable que le régime de droit commun.

Les banques et les assurances ont la proportion la plus élevée d'accords dérogatoires (36 %), après le bâtiment.

Parmi ces accords dérogatoires, les accords de groupe sont fréquents dans les industries mécaniques (16 000 salariés), le bâtiment (32 000), l'industrie chimique (41 000), les textiles (19 000), les commerces alimentaires (19 000), et non alimentaires (75 000) et les banques (40 000).

Les groupes rassemblent en moyenne 1 500 salariés, mais la taille moyenne des entreprises qu'ils englobent est de 360 salariés, alors que celle des entreprises ayant conclu un accord individuel est de 450 salariés.

Pour ce qui est des signataires, les seuls comités d'entreprise ont conclu 80 % des accords, les syndicats seuls 12 %, les Comités d'entreprise et les syndicats conjointement 5,50 %.

La confédération générale du Travail se situe toujours en tête des syndicats ayant signé des accords. Elle est suivie par la C.F.D.T., la C.G.C., la C.G.T.-F.O., et la C.F.T.C.

Par ailleurs, l'étude des modalités de gestion de la réserve de participation fait apparaître l'importance accordée aux investissements dans l'entreprise, avec droit de créance des salariés. En effet, 56 % des accords retiennent cette modalité alors que 43 % prévoient des versements extérieurs et 0,50 % seulement des attributions d'actions.

Si l'on cherche à approfondir la situation de ces Sociétés qui ont procédé, au titre de l'exercice 1968, à l'attribution directe d'actions à leur personnel, on constate que 21 accords ont retenu cette formule, parmi lesquels 15 ont été signés par des Sociétés dont les actions sont cotées en Bourse. A ce titre, 30 000 salariés ont reçu des actions de leur entreprise.

Il faut ajouter que 50 autres Sociétés ont réalisé la formule d'un fonds commun de placement, constitué en tout ou partie par des actions de l'entreprise.

PERSPECTIVES

Si le bilan de l'application de l'Ordonnance, pour les deux premiers exercices 1968 et 1969, est très encourageant, il reste que des leçons doivent être dégagées de ces expériences, sans remettre en cause le fondement même des réformes acquises. Ceci pose le problème de la révision et de l'harmonisation des Ordonnances sur l'intéressement et sur la Participation.

C'est un problème de vaste portée, présentant des aspects délicats, non seulement d'ordre juridique et technique, mais aussi de nature psychologique et politique. Les réflexions se rapportant à ce sujet devront, semble-t-il, avant d'être transformées en décisions, faire l'objet de larges consultations et d'arbitrages.

Deux orientations de recherches sont prises en considération. Il s'agit :

- en premier lieu, pour l'Ordonnance de 1967, de déterminer les améliorations d'ordre fonctionnel qui pourraient lui être apportées pour faciliter son application, et d'étudier les mesures de nature institutionnelle qui, en dépassant le cadre de l'ordonnance, seraient de nature à mieux assurer dans les entreprises l'intéressement et la participation des travailleurs;
- en second lieu, pour les deux Ordonnances de 1959 et de 1967, d'établir clairement leur complémentarité, en ce qui concerne les modalités de conclusion des accords, et pour ce qui a trait aux avantages que les salariés et les entreprises devraient trouver dans la mise en application d'accords signés au titre des deux textes.

NOMINATION DU NOUVEAU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CHAMBRE DE COMMERCE SUISSE EN FRANCE

Dans sa séance du lundi 25 octobre 1971, le Conseil d'Administration de la Chambre de Commerce Suisse en France a nommé M. Gion Clopath, avocat au Barreau de Genève, au poste de Secrétaire Général de notre Compagnie.