Document generated on 07/19/2025 1:20 p.m.

Les Cahiers de droit

La participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises en France
(Ordonnance du 17 août 1967 et Décret du 19 décembre 1967)

Michel Despax

Volume 9, Number 3, September 1968

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1004504ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1004504ar

See table of contents

Publisher(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (print)
1918-8218 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Despax, M. (1968). La participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises en France : (Ordonnance du 17 août 1967 et Décret du 19 décembre 1967). *Les Cahiers de droit*, *9*(3), 365–390. https://doi.org/10.7202/1004504ar

Tous droits réservés © Université Laval, 1968

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

La participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises en France

(Ordonnance du 17 août 1967 et Décret du 19 décembre 1967)

MICHEL DESPAX,
professeur à la Faculté
de Droit et des Sciences
économiques de Toulouse.

La participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises en France

(Ordonnance du 17 août 1967 et D. du 19 décembre 1967)

Une ordonnance du 17 août 1967 a rendu obligatoire, à compter du 1er janvier 1968, pour les entreprises de plus de 100 salariés, un système de « participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises ». Le Droit positif français connaissait déjà depuis le 7 janvier 1959 un système d' « intéressement des salariés aux bénéfices de l'entreprise », mais ce texte n'était jusqu'alors que facultativement appliqué. Ces deux ordonnances s'inscrivent dans la ligne d'une longue évolution qu'il est impossible de méconnaître lorsqu'il s'agit d'entreprendre une étude proprement juridique de la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises. C'est là une tâche assurément très délicate, pour des raisons « techniques » autant que politiques . . . La législation récente sur la « participation » ne peut tout entière être ramenée à une branche du droit plus classique, aux contours nettement définis. Le Droit fiscal, le Droit des sociétés, le Droit du travail, sont, à des titres divers, également concernés; l'imbrication des règles propres à ces différentes disciplines n'est guère de nature à faciliter l'interprétation de certaines dispositions de l'ordonnance du 17 août 1967. Il est, par ailleurs, bien connu qu'un texte nouveau ne révèle qu'au stade de l'application ses lacunes et ses imperfections, déjouant alors les tranquilles prévisions des interprètes.

Ces obstacles techniques seraient-ils surmontés, l'approche strictement juridique du problème de la participation est rendue difficile par les implications politiques de la question. Les discussions ont, en effet, en pareille matière, été nombreuses ces dernières années et les positions prises par les uns et par les autres ont semblé bien souvent relever plus du réflexe que du raisonnement. Deux travers, semble-t-il, doivent ici être évités. Le premier consiste à minimiser l'importance de la réforme et à la tenir même pour nulle. L'intéressement des salariés ? C'est un mirage a-t-on pu dire, et de parler de « gadgets » ou de « sucettes » jetés aux travailleurs pour les détourner de leurs revendications fondamentales. Le second n'est pas, à notre sens, moins dangereux. L'intéressement, pour d'autres, mais c'est la solution miracle, propre, par une sorte de coup de

baguette magique juridique à instituer rien moins qu'un ordre social nouveau où se résorberaient enfin les conflits entre le capital et le travail. De fait, trop souvent, les réactions des uns et des autres ont pu faire penser à la pièce de L. Pirandello « A chacun sa vérité » . . . « A chacun son intéressement », telle est la constatation que peut être tenté de formuler l'observateur impartial devant les réactions suscitées par le texte de l'ordonnance du 17 août 1967 et du décret d'application du 19 décembre 1967. Chacun, selon son tempérament, ses options politiques ou philosophiques peut réagir très différemment : alors que certains subitement affligés d'une sorte de strabisme volontaire se refusent à tenir compte de l'insertion dans notre Droit positif d'une règle nouvelle, de caractère obligatoire, d'autres réagissent en visionnaires et ajustent leur longue-vue pour discerner les contours de l'horizon social de l'an 2000 et au delà, sans tenir suffisamment compte du caractère limité de la réforme; plus souvent encore, certains analystes sociaux auront tendance à, selon l'heureuse expression d'Alfred Sauvy, se munir de lunettes roses pour observer la réalité . . . Quant aux experts-comptables ils se contenteront bien souvent de constater que tous comptes faits, la part revenant aux salariés sur les bénéfices réalisés par l'entreprise risque d'être minime.

Avant de jeter un regard aussi objectif que possible sur le Droit positif le juriste se doit de tenir compte du passé, car les textes actuels s'inscrivent dans la ligne d'une évolution qu'il est indispensable de connaître pour mieux les éclairer. L'étude du Droit positif de la « participation » sera donc précédée d'un aperçu rétrospectif sur l'histoire de l'intéressement; ce n'est qu'une fois cette double démarche accomplie qu'il sera possible, avec beaucoup de prudence et de circonspection, d'émettre quelques « Réflexions sur l'application du texte et son avenir ».

I – Aperçu rétrospectif sur l'histoire de l'intéressement

L'histoire de l'intéressement est relativement ancienne et ce serait une erreur de penser que l'ordonnance sur la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises est sortie toute armée du cerveau de Jupiter. Sa naissance a été précédée d'une longue gestation dont l'histoire est fort instructive. La retracer avec précision est chose assez délicate. Si, pour les commodités de l'exposition, on est amené à distinguer l'Histoire des idées et l'Histoire législative, les deux ont été, il faut le reconnaître, étroitement mêlées et les interférences entre ces deux plans sont nombreuses.

§ 1 – Au plan des idées, de la philosophie sociale, la filiation paraît très nette entre le texte actuel de l'ordonnance du 17 août 1967 et les

idées des catholiques sociaux du siècle dernier [1]. Derrière les silhouettes de MM. Vallon et Capitant qui ont attaché leur nom à la réforme, on croit voir se profiler les ombres de tous ceux qui, mûs par un même souci de réconciliation sociale ont, conformément aux enseignements de la Doctrine sociale de l'Église, telle qu'elle a été formulée dans les encycliques pontificales, proposé de tempérer le contrat de travail d'éléments empruntés au contrat de société [2], pour ménager aux salariés une place plus équitable au sein de l'entreprise. L'idée de participation des salariés aux fruits de l'expansion de l'entreprise n'a certes pas été l'apanage exclusif des catholiques sociaux. Il serait assurément aisé de retrouver dans l'histoire syndicale française et tout particulièrement dans la tradition de certains métiers, l'influence de courants de pensées favorables à des formules voisines de celles retenues par l'ordonnance du 17 août 1967. Il n'en reste pas moins que le lien le plus apparent est celui qui relie les textes actuels sur la participation au généreux mouvement d'idées du siècle dernier que d'aucuns ont depuis longtemps jugé chimérique et empreint de paternalisme. Bien des attitudes de rejet de la réforme d'août 1967 trouvent leur explication dans la méfiance traditionnelle et quasi-instinctive de la majorité des dirigeants syndicaux à l'encontre de toutes propositions présupposant la possibilité d'une collaboration entre le capital et le travail.

§ 2 – Sur le plan de l'histoire législative, l'ordonnance du 17 août 1967 s'inscrit dans la ligne d'une évolution qui, dans les branches du droit les plus diverses, et plus particulièrement en Droit du travail a conduit peu

---

[1] V. en ce sens Raymond ARON « L'art. 33 », *Le Figaro*, mai 1966 : « L'idée même de l'intéressement des salariés aux bénéfices vient de la droite, non de la gauche. Quand Louis VALLON se rencontre avec Thierry MAULNIER pour la défense et l'illustration de l'amendement désormais célèbre, c'est le premier qui a parcouru tout le chemin à la rencontre du deuxième. Ce sont les doctrinaires de la collaboration des classes, les catholiques en particulier, qui sont à l'origine du principe, repris par les Gaullistes de gauche et avec plus d'hésitation, par l'ensemble de l'U.N.R. Quand M. LOICHOT, avec une naïveté désarmante, propage le pan-capitalisme il pousse à son terme, jusqu'à l'absurde, une vieille et légitime ambition (ou illusion) des réformateurs de bonne volonté : supprimer l'opposition entre les propriétaires des moyens de production et salariés en donnant à ces salariés une part de la propriété ; v. G. HOOG, *Histoire du catholicisme social en France*. 1871-1931. (Domat 1946) F. P. VILALTELLA *La doctrine sociale de l'Eglise sur la conduite et le travail des ouvriers, thèse lettres*, Paris 1939.

[2] La formule se trouve dans l'Encyclique *Quadragesimo Anno* du Pape Pie XI. V. J. Y. CALVEZ et J. PERRIN « Église et Société Économique ». *L'Enseignement social des papes de Léon XIII à Pie XII ;* p. 361, Aubier 1959. Quant au Pape Jean XXIII dans son encyclique *Mater et Magistra*, il affirmait, dans la ligne de l'encyclique *Quadragesimo Anno* les droits des travailleurs sur l'autofinancement (J. Y. CALVEZ) « Église et Société Économique ». *L'Enseignement social de Jean XXIII* p. 51, Aubier 1963.

à peu à une dissociation croissante entre l'entreprise et le chef d'entreprise [3]. Sous le régime du Code, en effet, et dans un régime libéral classique, il n'y a pas, juridiquement parlant, d'entreprise seul l'entrepreneur apparaissant sur la scène juridique. Celui-ci dans l'exercice normal de ses droits de propriétaire et de contractant a affecté certains de ses biens à une entreprise industrielle ou commerciale et demeure libre bien entendu de procéder à une désaffectation de ces éléments de son patrimoine en mettant fin à l'exploitation quand bon lui semble. Il est aussi relié par tout un faisceau de contrats individuels de travail à un certain nombre de salariés qui ont accepté de se placer sous son autorité pour poursuivre la tâche productrice qu'il leur assigne. L'entreprise est alors cachée sous la propriété et se confond avec la personne même de l'entrepreneur, sans qu'il vienne à l'idée de quiconque de distinguer alors l'intérêt de l'entreprise et l'intérêt de l'entrepreneur. L'entreprise n'a pas d'existence juridique distincte : elle est un objet de propriété, exploitée par le chef d'entreprise, dans son propre intérêt, comme tout autre élément de son patrimoine.

Ce schéma classique a été gravement bouleversé à l'époque moderne. Le déclin de la propriété et du contrat, phénomène d'ordre général dont il nous entraînerait trop loin d'étudier les causes, mais que nous accepterons comme un fait, a eu pour conséquence de distendre les liens qui unissaient l'entrepreneur et l'entreprise. L'entreprise s'est peu à peu « évadée » de la personnalité de son chef pour accéder à une vie juridique autonome. De cette évolution vers une plus grande autonomie vis-à-vis du chef d'entreprise, des textes nombreux et cela dans toutes les branches du droit, portent témoignage. En Droit civil successoral, il y a longtemps que l'entreprise agricole, menacée de démembrement à la mort de l'exploitant, est protégée contre un sort aussi funeste par des règles appropriées (attribution préférentielle, maintien dans l'indivision (art. 815 et 837 du Code civil). La loi du 19 décembre 1961 a étendu ce régime protecteur aux entreprises industrielles et commerciales dont le démembrement, en cas de décès du chef d'entreprise, peut désormais être plus facilement évité. En Droit commercial, on notera que les dispositions les plus récentes, concernant le droit de la faillite (loi du 13 juillet 1967 et ordonnance du 23 septembre 1967) permettent le redressement économique et financier de certaines entreprises. Le législateur a entendu séparer le sort de l'entreprise de celui de ses dirigeants. Si l'entreprise est apte à survivre économiquement, son exploitation doit pouvoir être

[3] V. notre étude M. DESPAX, *L'entreprise et le droit*, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1966.

continuée, et cela quelle que soit la malhonnêteté de ses dirigeants. Si celle-ci est prouvée, ils pourront être juridiquement frappés de certaines incapacités ou pénalités mais l'entreprise, elle, survivra . . .

Dans le domaine du Droit des sociétés, la jurisprudence saisit volontiers l'unité économique de l'entreprise sous la pluralité des sociétés constituant un même groupe, admettant une certaine interchangeabilité des droits et obligations des différentes sociétés « recouvrant » une même entreprise [4]. Quant au législateur il s'est récemment préoccupé lors du vote de la loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, de ménager, grâce à un emprunt limité à la législation allemande, des structures d'accueil, permettant éventuellement de faire une place aux représentants des salariés, dans les organismes sociaux. C'est dans cet esprit qu'il a été prévu la création éventuelle d'un directoire (art. 19, loi du 24 juillet 1966) composé de cinq membres au plus, qui sont obligatoirement des personnes physiques mais qui peuvent être choisis en dehors des actionnaires . . .

La dissociation entre l'entrepreneur et l'entreprise s'est en effet accompagnée, en Droit social, de l'entrée du personnel, en tant que tel, au sein de cette entité nouvelle qu'est l'entreprise, dont il faisait autrefois partie en fait, tout en en étant juridiquement exclu. L'intégration du personnel à l'entreprise, tel est le maître-mot, le leitmotiv, de la politique sociale suivie ces vingt dernières années. Par application de l'art. 23, alin. 8 du L. I du Code du travail « s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise ». Le personnel, désormais considéré comme une collectivité, est doté depuis 1945 d'une représentation institutionnelle élue par les salariés de l'entreprise. L'ordonnance du 22 février 1945 a créé des comités d'entreprise dont le rôle simplement consultatif en matière économique est plus important en matière sociale puisqu'aussi bien le comité qui est doté de la personnalité juridique dispose de ce fait d'un patrimoine et gère en principe toutes les œuvres sociales de l'entreprise. La loi du 16 avril 1946 a prévu également l'élection, au sein des entreprises, de délégués du personnel, chargés de présenter à la direction les revendication des membres du personnel qui n'auraient pas été directement satisfaites. Membres du comité et délégués du personnel sont également protégés par un statut

[4] V. notamment VANHAECKE, *Les groupes de sociétés*, Thèse Caen, 1959 ; M. DESPAX « Groupe de sociétés et contrats de travail ». *Dr. Soc.* 1961, p. 501.

protecteur destiné à faciliter l'exercice de leur activité et à les mettre à l'abri d'un licenciement abusif. Du fait de ces interventions législatives successives, la collectivité du personnel a acquis droit de cité dans l'entreprise [5]. Elle est désormais organisée, structurée, et l'on est loin du faisceau de contrats individuels de travail seuls connus de la doctrine classique. Une telle constatation ne doit pas toutefois empêcher de noter que s'agissant du problème, oh ! combien important, du sort des bénéfices réalisés par l'entreprise, le thème constamment repris de l'intégration du personnel à l'entreprise a eu seulement pendant longtemps, valeur incantatoire, sans que les murailles de l'entreprise patronale en soient pour autant ébranlées. Pouvait-il en être autrement alors que le législateur, animé certes des meilleures intentions (mais l'enfer n'en est-il pas pavé ?) prévoyait seulement dans l'art. 3 de l'ordonnance du 22 février 1945 que « si dans l'ordre économique le comité est obligatoirement consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise, (c) »; (d) « il est obligatoirement informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et peut émettre des suggestions sur l'affectation à leur donner ».

C'est bien sur ce dernier point que le système élaboré en 1945 péchait par manque de logique car sous peine d'accroître encore un sentiment de frustration auquel on prétendait mettre fin, il y avait assurément quelque inconséquence à informer ainsi le personnel sur la marche de l'entreprise, afin de solliciter son avis . . . sans l'intéresser pécuniairement à la gestion de l'entreprise. Invité à émettre des suggestions sur l'affectation à donner aux bénéfices, il ne pouvait, en aucune mesure, prétendre légalement en recevoir une part.

L'ordonnance du 17 août 1967 mit fin partiellement à cet illogisme doublé d'injustice. Ce texte marque une étape importante dans une évolution qui date déjà d'une vingtaine d'années. Après la libération de la France un certain nombre de textes d'origines parlementaires très diverses avaient proposé d'associer les salariés aux bénéfices de l'entreprise. Dès 1947, le Général de Gaulle, alors chef du Rassemblement du peuple français avait dans son discours de Saint-Etienne affirmé sa volonté de désamorcer les conflits entre employeurs et salariés en instituant un ordre social nouveau fondé sur l'association Capital-Travail. En 1951, un projet de loi en ce sens avait été déposé devant l'Assemblée nationale par M. Soustelle. Ce texte qui ne répondait pas aux vœux de la majorité parlementaire d'alors n'avait pu être voté.

---

[5] V. Michel DESPAX « L'Entreprise et le droit du travail », *Annale de la Faculté de Droit de Toulouse*, 1965, p. 113.

Dans le but d'inciter les employeurs à faire bénéficier les salariés de l'amélioration de la productivité, le décret-loi n° 55-594 du 20 mai 1955 (art. 10) et le décret du 17 septembre 1955 avaient accordé certains avantages aux entreprises qui concluraient avant 1958, avec les représentants du personnel, des conventions associant celui-ci aux profits découlant de l'augmentation du volume de la production et de la réduction des dépenses. Ce texte, dont l'importance dans la pratique n'a pas été négligeable, fut suivi au début de la Ve République d'un texte de portée plus large, l'ordonnance du 7 janvier 1959 qui instituait un régime « d'intéressement » facultatif. Trois formules différentes étaient laissées au choix des intéressés, employeurs et salariés; participation aux résultats; participation aux bénéfices ou participation à la productivité. Des incitations fiscales pour les entreprises, l'assurance donnée aux salariés que les sommes versées au titre de l'intéressement ne sauraient en aucun cas être juridiquement considérées comme des salaires, telles étaient, dans l'ordonnance du 7 janvier 1959, les techniques utilisées pour engager, sans les y contraindre, les partenaires sociaux dans la voie de l'intéressement. Les encouragements du législateur ne furent toutefois guère entendus : huit ans après que le texte ait commencé à être appliqué, 220 accords seulement concernant environ 120,000 à 160,000 salariés avaient été conclus [6]. Ces chiffres n'étaient assurément pas négligeables, mais il n'en reste pas moins que le nombre de salariés « couverts » par des accords d'intéressement était minime par rapport au nombre des salariés français. (13,797,900 salariés en 1962) Le caractère facultatif du texte explique évidemment pour une large part cet échec. Celui-ci fut en lui-même riche d'enseignements car dès 1959, les principaux « intéressés » à savoir les syndicats de salariés et les syndicats patronaux manifestèrent beaucoup de réserve à l'égard du mécanisme d'intéressement qui leur était proposé. Les premiers firent essentiellement valoir que les travailleurs, dans leur ensemble, sont beaucoup plus soucieux d'obtenir des garanties en matière de sécurité de l'emploi et d'augmentation de la rémunération que de participer par le canal de l'intéressement aux aléas d'une entreprise sur la direction de laquelle ils restent, au point de vue économique, sans aucune prise. Le plus important syndicat français, la Confédération générale du travail (C.G.T.), s'inspirant, au point de vue idéologique, de la doctrine marxiste de la lutte des classes, ne pouvait d'ail-

[6] Il faut néanmoins tenir compte que ces chiffres ne concernent que les seuls accords entrant dans le cadre strict de l'ordonnance, sans que soient pris en considération des accords pouvant être appliqués dans les entreprises et n'ayant, pour diverses raisons, pas donné lieu aux exonérations fiscales prévues par le texte.

leurs qu'envisager avec suspicion une réforme législative reposant sur un postulat différent : celui de la possibilité d'une collaboration entre le capital et le travail. Il est vrai que les distributions d'actions, auxquelles procédèrent certaines entreprises (notamment la Société Pechiney, en 1959), montrèrent assez rapidement que les salariés n'étaient pas toujours mûrs pour être touchés par la grâce capitaliste : les actions qui leur furent attribuées furent, pour la plupart, très rapidement revendues. Du côté des employeurs, la réserve ne fut pas moins grande. La plupart d'entre eux, malgré les incitations fiscales, refusèrent de s'engager dans une voie qui leur apparaissait dangereuse à un double titre : dans la mesure d'abord où la mise en place d'un système d'intéressement dans l'entreprise leur paraissait de nature à compromettre le traditionnel secret des affaires, auquel ils demeurent très attachés; beaucoup d'entre eux, ensuite, redoutaient de voir la participation aux bénéfices dégénérer dans une seconde étape, en participation à la gestion.

L'échec de l'ordonnance du 7 janvier 1959, loin comme on pourrait le croire de décourager le législateur, a plutôt, semble-t-il, agi sur celui-ci comme un stimulant.

La « relance » intervint à l'occasion de la loi des Finances du 12 juillet 1965. Pour compenser les avantages fiscaux consentis aux porteurs d'actions, M. Louis Vallon fit voter un art. 33 aux termes duquel le gouvernement s'engageait à déposer avant le 1er mai 1966 « un texte de loi définissant les droits des salariés sur l'accroissement des valeurs d'actif dues à l'auto-financement ». Pendant deux ans, les discussions et les débats furent nombreux autour de cet amendement devenu fameux. La justification de ce texte peut être recherchée dans l'idée suivante : les entreprises, lorsqu'elles pratiquent l'auto-financement en réinvestissant des bénéfices dont la vocation normale était d'être répartis entre les actionnaires, impose à ceux-ci un sacrifice qui n'est que provisoire et au demeurant assez léger. En effet, en tant que propriétaires de l'entreprise, ils pourront plus tard bénéficer de ce réinvestissement, la valeur de l'actif de l'entreprise ayant été de ce fait accru. De plus, sans qu'il y ait certes une répercussion automatique sur la valeur des actions, on peut penser que dans l'évaluation boursière il sera tenu compte de cet auto-financement ce qui, là encore, limite la portée du sacrifice provisoirement demandé aux actionnaires. De telles compensations n'existent pas pour les travailleurs. Si l'entreprise réalise des bénéfices et les affecte à l'auto-financement, c'est certes que les actionnaires ne se sont pas opposés à une telle mesure mais elle n'a été rendu possible que grâce à l'accord ou à la résignation des salariés qui, compte tenu de la prospérité de l'entreprise révélée par la réalisation de bénéfices, auraient pu obtenir des aug-

mentations de salaires. Or, à la différence de la situation des actionnaires, le sacrifice par eux consenti est sans aucune contre-partie, privés qu'ils sont de tous droits de propriété sur les éléments de l'actif de l'entreprise dont la valeur s'est accrue du fait de leur renonciation.

Sous son apparente simplicité, le principe posé par l'art. 33 de la loi de Finance du 12 juillet 1965 n'était pas dépourvu d'ambiguïté, car la nature des droits des salariés n'était nullement définie. Devant le principe nouveau ainsi légalement exprimé, les syndicats de travailleurs, par la bouche de leurs dirigeants, reprirent pour l'essentiel une argumentation qui avait déjà été présente lors du commencement d'application de l'ordonnance du 7 janvier 1959. Quant aux employeurs, outre les objections déjà précédemment formulées à l'encontre de tout système d'intéressement, ils firent valoir qu'au moment de l'entrée des entreprises françaises dans le marché commun, toutes mesures ayant pour effet d'accroître les droits des salariés dans l'entreprise auraient pour effet, en augmentant les charges sociales, de diminuer la nécessaire compétitivité de nos entreprises. Assez curieusement, alors que les syndicats de salariés insistaient sur la vanité et le caractère dérisoire d'une réforme, incapable selon eux de modifier quoi que ce soit aux rapports traditionnels entre capital et travail, les employeurs, ou certains d'entre eux agitaient le spectre d'une soviétisation des entreprises, manifestant les appréhensions les plus vives quant à la révolution légale en germe dans l'amendement Vallon . . . Cette attitude, au premier abord singulière, puisait, il est vrai, pour partie, sa justification dans l'inquiétude qu'avait suscitée dans les milieux patronaux la parution d'un ouvrage de M. Loichot sur le « pan-capitalisme » [7]. L'auteur s'y déclarait partisan d'un système dans lequel les salariés devenant chaque année propriétaires d'une partie des actions de l'entreprise, finiraient dans un délai de vingt-cinq années environ par devenir les propriétaires de celle-ci. La fameuse « question sociale » serait ainsi résolue, en quelque sorte par l'absurde, tout le monde étant devenu capitaliste, il ne saurait plus y avoir d'opposition entre le capital et le travail. Utopique assurément, et techniquement contestable, dans la mesure où nul ne croit plus aujourd'hui que les actionnaires exercent en fait le pouvoir dans l'entreprise parce qu'ils sont propriétaires, le plan Loichot n'en suscita pas moins les plus vives inquiétudes au sein du patronat. De même que les religions traditionnelles ne peuvent qu'envisager avec suspicion un panthéisme où Dieu étant partout n'est en définitive nulle part, de même les champions du capita-

[7] M. LOICHOT, *La réforme pan-capitaliste*, Laffont, 1966.

lisme traditionnel ne peuvent qu'être effrayés par le culte excessif rendu à des principes dont la généralisation marquerait aussi la disparition.

Les réserves des milieux professionnels directement intéressés doivent être rapprochées de celles exprimées par les experts. Le gouvernement, en effet, embarrassé par l'imprécision de l'amendement Vallon et désireux de disposer, avant l'échéance prévue par ce texte, de l'avis de techniciens autorisés, avait créé une commission regroupant des économistes, des hauts-fonctionnaires, des universitaires, des représentants des milieux professionnels, destinée à étudier d'une façon approfondie, les formules auxquelles il pourrait être fait recours pour donner un contenu concret aux principes assez vagues formulés dans l'art. 33 de la loi du 12 juillet 1967. Cette commission, dite «Commission Mathey», du nom de son président, remit son rapport au moins de juillet 1966. Il était souligné dans ce document que de très nombreuses entreprises françaises réalisent des bénéfices peu importants ou sont constamment en état de déficit. De ce fait, un système d'intéressement fondé sur la participation des salariés aux résultats de l'activité de l'entreprise risque d'engendrer des inégalités choquantes entres les différentes catégories de travailleurs, selon que l'entreprise ou la branche d'activité dans laquelle ils sont employés est en expansion ou en perte de vitesse sur le plan économique. Le rapport de la Commission Mathey insistait également sur les difficultés que susciterait inévitablement la mise en œuvre pratique de principe posé dans l'amendement Vallon, dans le cas des entreprises individuelles car l'entreprise n'ayant pas juridiquement de patrimoine propre, il est techniquement difficile de mesurer l'accroissement des valeurs d'actif dû à l'auto-financement. Le rapport notait aussi, et c'était là assurément la critique la plus décisive, que le principe posé par l'amendement Vallon était en quelque sorte vicié à la base, dans la mesure où il n'y a pas nécessairement corrélation entre, d'une part, l'auto-financement et d'autre part, l'accroissement des valeurs de l'actif. Il se peut en effet que le réinvestissement dans l'entreprise de bénéfices qui auraient pu être distribués n'ait pour résultat que de maintenir la capacité productrice de l'entreprise sans que, pour autant, la valeur des éléments d'actif de cette dernière en soit accrue. Il tombe sous le sens, en effet, qu'il ne suffit pas de réinvestir dans une entreprise, par exemple, cinq millions de bénéfices pour que la valeur de l'actif qui, par hypothèse avant cette opération s'élevait à 100,000,000, puisse désormais être comptabilisée à 105,000,000 . . . En admettant que la valeur en fût accrue, la mesure de cet accroissement est de nature à réserver des surprises car c'est seulement au moment où des éléments de l'actif seront mis sur le marché pour être vendus, que l'on pourra connaître avec précision les consé-

quences de la politique d'auto-financement suivie par l'entreprise. L'expérience prouve en effet que très fréquemment, la valeur comptable et la valeur réelle ne coïncident pas, la cession de l'élément d'actif étant consentie à un prix largement inférieur à celui figurant dans la comptabilité de l'entreprise. Le rapport de la Commission Mathey insistait enfin sur les difficultés rencontrées dans la définition juridique des droits reconnus aux salariés, l'hésitation étant permise entre un système accordant aux salariés un droit de propriété sur l'entreprise ou une portion de celle-ci et un autre système dans lequel les travailleurs se verraient reconnaître un droit de créance.

Ainsi, dans l'ensemble, le rapport de la Commission Mathey se montrait très réservé quant aux possibilités de réalisation pratique des principes posés dans l'amendement Vallon. Il excluait toute formule d'intéressement obligatoire et, prudemment, suggérait une formule d'intéressement facultatif . . . Alors qu'en d'autres temps, un avis aussi réservé aurait marqué l'enterrement du projet, il n'en fut pas de même, le président de la République ayant avec persévérance entendu commencer à inscrire dans notre droit positif le premier texte, propre selon lui à réaliser le grand dessein social qui l'animait depuis plus de vingt ans. Passant outre aux réserves des milieux professionnels directement concernés et aux avis des experts, le gouvernement a, dans le cadre de la loi d'habitation sur les pouvoirs spéciaux, promulgé une ordonnance, le 17 août 1967, ayant pour objet « la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises ». L'ordonnance elle-même est précédée d'un exposé des motifs (sous forme d'un rapport au président de la République) qui en définit l'esprit. Après avoir rappelé que les efforts déployés depuis plus de vingt ans en matière sociale ont permis aux salariés d'obtenir un niveau de vie plus élevé et de bénéficier d'une sécurité plus grande, le rapport affirme « qu'il apparaît désormais qu'une étape nouvelle doit être franchie : il faut faire participer les travailleurs à l'expansion des entreprises et les y intéresser directement, et cela d'autant que le Ve Plan subordonne justement la croissance économique à une augmentation des investissements due principalement à l'auto-financement; dès lors, le progrès, œuvre de tous, doit être pour tous une source d'enrichissement, ce qui signifie que tous doivent prendre une part de l'accroissement du capital qu'il entraîne ». Il est dès lors nécessaire de reconnaître aux travailleurs « un droit nouveau fondé sur une obligation nouvelle à laquelle sont désormais soumises les entreprises, quelle que soit leur nature et la forme qu'elles revêtent, dès lors qu'elles occupent plus de 100 salariés »; et les auteurs du rapport au président de la République concluent en affirmant « que ce droit nouveau reconnu aux

salariés, loin de compromettre le progrès de l'économie, permettra un développement de l'épargne ainsi que les investissements des entreprises . . . L'intérêt des travailleurs suppose le maintien d'une économie prospère; l'intérêt de notre économie est lié à une large diffusion des fruits de l'expansion, l'intérêt de notre société, enfin, rend indispensable que patrons et salariés, qui concourent ensemble au développement des entreprises, partagent le fruit de leurs efforts communs ».

Dans quelle mesure ces ambitieuses déclarations d'intentions ont-elles, en droit positif, été suivies d'effets ?

II – Le droit positif de la participation

L'analyse de l'ordonnance du 17 août 1967 doit nécessairement être précédée d'un certain nombre d'observations propres à en éclairer la portée. Le texte de l'ordonnance n'est pas en effet dépourvu d'ambiguïté, car il est le fruit de nombreux compromis. Le législateur soucieux d'accorder des satisfactions concrètes aux travailleurs sans toutefois mécontenter trop profondément les employeurs en ruinant la compétitivité des entreprises, a fait preuve d'une prudente audace. Prudent, il l'a été, suivant sur ce point les recommandations de la Commission Mathey, en écartant tout système rendant nécessaire l'évaluation de l'augmentation des valeurs de l'actif due à l'auto-financement, problème sinon insoluble, tout au moins d'une redoutable complexité. Aussi bien, le titre même de l'ordonnance est-il révélateur. Il n'y est plus question d'augmentation de valeur de l'actif dû à l'auto-financement, mais tout simplement de la participation des salariés « aux fruits de l'expansion des entreprises ». L'objectif est certes moins ambitieux, mais peut-être plus aisément réalisable. Quant à l'audace, elle résulte dans la reconnaissance, pour la première fois, du droit, pour les travailleurs, de participer aux fruits de l'expansion. Jusqu'alors, en effet, les mécanismes d'intéressement en vigueur en France étaient basés exclusivement sur une action volontaire des entreprises. Le texte a valeur obligatoire, tout au moins pour les entreprises de plus de 100 salariés. Ce n'est pas là d'ailleurs l'un des moindres paradoxes de l'ordonnance, que de concilier son caractère impératif avec la recherche de l'accord des assujettis, quant à la détermination de la nature, du mode de gestion et de la gestion elle-même du droit institué par l'ordonnance. Tout le fonctionnement de l'intéressement est axé en effet sur l'esprit contractuel qui doit procéder à son administration par les responsables de l'entreprise et les représentants réguliers des travailleurs. Cette recherche constante de l'adhésion des intéressés à un système qui leur est néanmoins imposé est partout sous-

jacente. Elle apparaîtra clairement, tant à travers l'analyse des obligations qui pèsent sur les entreprises (I), par application de l'ordonnance de la participation, que par l'étude des droits des salariés, tels qu'ils résultent de l'application de ce même texte (II).

1. – Les obligations des entreprises

L'ordonnance du 17 août 1967 (art. 1) a concédé un caractère obligatoire à la participation des travailleurs à l'intéressement pour les entreprises qui emploient habituellement plus de 100 salariés [8]. Le chiffre de 100 salariés a été établi de manière à englober un nombre de travailleurs aussi important que possible, sans astreindre les entreprises de petite et moyenne dimension à une obligation qui n'eût parfois pas été en rapport avec leurs possibilités réelles. Mais à ces dernières entreprises, est ouverte la faculté de se soumettre volontairement au système établi pour les entreprises de plus de 100 salariés ainsi que de bénéficier des avantages fiscaux qui y sont attachés (art. 14). On peut raisonnablement penser que, compte tenu des avantages fiscaux consentis aux entreprises assujetties à l'obligation de participation, un certain nombre d'entreprises qui, par le chiffre de leur personnel, restaient en-deçà du seuil fixé par le législateur, passeront volontairement sous l'empire de l'ordonnance.

L'obligation qui est faite aux entreprises d'inscrire au passif de leur bilan une réserve de participation à laquelle sont inscrites les sommes nées de l'intéressement et en attente de distribution, est en effet compensée par l'attribution d'un certain nombre d'avantage fiscaux propres à faciliter les investissements de l'entreprise.

La réserve spéciale de participation des travailleurs est constituée chaque année par prélèvement sur les bénéfices. Pour asseoir les droits des travailleurs sur une grandeur aussi incontestable que possible, le législateur a choisi pour base de la participation, non le bénéfice réel, mais le bénéfice fiscal qui est calculé conformément à des règles générales fixées par la loi et les instructions administratives et qui est, par ailleurs, contrôlé par l'administration. De ce bénéfice fiscal, on déduit l'impôt payé par l'entreprise pour déterminer le « bénéfice net ». L'intéressement étant conçu comme une participation aux résultats, à l'enrichissement de l'entreprise, il était en effet logique de l'asseoir sur le bénéfice net, c'est-à-dire après paiement de l'impôt. Avant le calcul de l'intéres-

[8] **Un décret d'application est attendu pour les entreprises publiques. La difficulté en ce qui les concerne provient de ce que certaines d'entre elles, soustraites au secteur concurrentiel, ne réalisent pas de bénéfices.**

sement il convient d'opérer sur le bénéfice net ainsi défini une déduction, à titre de rémunération du capital du propriétaire de l'entreprise. Cette déduction de nature comptable (elle reste indépendante de la politique de distribution de bénéfices pratiquée par l'entreprise) est égale à 5% « des capitaux propres de l'entreprise ». Pour proportionner le quotité retenue pour l'intéressement des travailleurs, au concours réel qu'ils apportent globalement à l'entreprise, de façon à ne pas favoriser les travailleurs des entreprises très mécanisées ou automatisées, ou un petit nombre de salariés avec un outillage de grande valeur, fabriquent une énorme quantité de produits, on applique au reste un coefficient qui est le rapport des salaires payés à la valeur ajoutée de l'entreprise. Cette « clé » salaires versés/valeur ajoutée s'efforce de traduire, de la façon la plus équitable possible, la part du travail dans l'activité créatrice de l'entreprise. Dans les entreprises de main-d'œuvre, cette part pourra s'élever aux environs de 65%. Dans l'industrie classique, le coefficient s'établira le plus souvent entre 45 et 55%. Dans les industries enfin dites « de pointe » (pétrole, par exemple), le rapport salaires versés/valeur ajoutée sera faible mais les salariés étant peu nombreux, ils ne seront pas défavorisés. La réserve spéciale d'investissements sera constituée par la moitié de la somme ainsi obtenue après application du coefficient que l'on vient d'indiquer.

Les entreprises soumises à l'obligation de l'intéressement bénéficient de valeurs fiscales qui jouent un rôle essentiel dans l'économie générale du texte : les sommes versées à la réserve spéciale sont exonérées de l'impôt sur les bénéfices. Le taux de celui-ci étant, pour les sociétés, de 50%, l'entreprise économisera sur l'impôt la moitié de ce qu'elle versera à la réserve; les entreprises pourront constituer en franchise d'impôts, chaque année, une provision pour investissements, d'un montant égal à la réserve de participation. Elles pourront ainsi, sur leurs impôts, faire une deuxième économie de 50% du montant de cette réserve, si bien qu'au total, le versement à la réserve de participation sera pour elles compensé par cette double exonération fiscale [9].

2. – Les droits des salariés sur la réserve de participation

Pour éviter de compromettre, par une trop grande exigence de présence dans l'entreprise pour bénéficier de l'intéressement, la mobilité de la main-d'œuvre, seuls seront exclus de l'intéressement les salariés comp-

[9] G. LASSERRE « La participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises ». *Revue d'économie politique*, 1968, p. 79.

tant moins de trois mois de présence au sein de l'entreprise (art. 3). Tous les salariés réunissant cette condition, peut-être trop libérale étant donné la complexité du système, auront vocation à bénéficier d'une partie de la réserve de participation. Le principe de répartition, conformément à l'esprit même de l'institution, est fondé sur une exacte proportionnalité entre les sommes attribuées à chacun et les salaires perçus. Pour chacun des travailleurs intéressés, le salaire à prendre en considération est égal au total des sommes perçues par lui au cours de l'exercice considéré, mais pour accentuer le caractère social de l'ordonnance, la proportionnalité de l'intéressement aux salaires est tempérée par un double plafonnement : le salaire n'est pris en compte dans le calcul de la répartition individuelle que jusqu'à concurrence d'un plafond mensuel de 4,560 F. Par ailleurs, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même travailleur ne peut, pour un même exercice, dépasser 6,850 F. par an. Les cadres supérieurs, tout en bénéficiant de l'intéressement, ne jouiront pas de ce fait d'une position par trop privilégiée par rapport aux salariés situés à un niveau inférieur de la hiérarchie.

Les sommes attribuées aux travailleurs au titre de l'intéressement ne sont soumises ni à l'impôt sur le revenu, ni aux charges fiscales et parafiscales qui pèsent sur les salaires. Mais, et c'est là une disposition qui témoigne de la volonté des pouvoirs publics de généraliser l'esprit d'épargne, ces attributions, quelle que soit la forme prise par les droits reconnus aux salariés, ne peuvent intervenir avant que ne se soit écoulé un délai de cinq ans. Une telle règle, mal accueillie par les « intéressés », peu perméables aux arguments d'ordre économique ou financier susceptibles de la justifier, ne peut toujours être respectée. Aussi bien, le décret d'application du 19 décembre 1967 a-t-il dans certains cas exceptionnels prévu la levée d'indisponibilité avant l'expiration du délai de cinq ans : il s'agit du cas de mariage de l'intéressé, de licenciement, de mise à la retraite, d'invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint et enfin du décès du bénéficiaire, auquel cas il appartiendra aux ayants-droit de celui-ci de demander la liquidation des sommes qui devaient plus tard lui revenir. Mais, lorsqu'un salarié, titulaire d'une créance sur la réserve de participation des travailleurs, quitte volontairement l'entreprise sans relever d'un des cas prévus au décret d'application, il conserve certes ses droits dans l'entreprise mais reste soumis au principe d'indisponibilité. Dans ce cas, l'employeur est tenu de mettre au salarié l'attestation indiquant la nature et le montant de ses droits, ainsi que les dates auxquelles ceux-ci deviendront négociables et exigibles. Il devra lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les intérêts éventuellement

afférents à ces droits, ainsi que, lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci.

Les sommes inscrites à la réserve spéciale de participation étant indisponibles pendant cinq ans, le problème de leur utilisation pendant ce laps de temps se pose avec acuité, car il est évidemment inconcevable que ces avoirs demeurent entièrement « gelés » et ne reçoivent pas une affectation économique rationnelle.

Trois modalités d'emploi de ces sommes sont rendues possibles par l'ordonnance : deux d'entre elles prévoient un emploi des sommes versées à la réserve de participation à l'intérieur de l'entreprise, et répondent plus particulièrement à l'association des salariés à l'entreprise. La troisième modalité répond à un autre souci, celui de diversifier les emplois puisque les sommes provenant de l'intéressement peuvent être employées non seulement en valeur de l'entreprise mais aussi en valeurs émises par d'autres sociétés ou collectivités.

La première des trois options offertes aux intéressés, du moins lorsque l'entreprise est constituée sous forme de société de capitaux, consiste dans la *remise aux travailleurs d'actions de la société*. Pour disposer des actions nécessaires, la société pourra, soit procéder à une augmentation de capital par incorporation de réserves, soit acquérir elle-même ses propres titres en bourse. En cas d'attribution d'actions de l'entreprise, la réserve spéciale est débitée de la valeur réelle de ces actions. Les actions attribuées aux salariés leur confèrent les mêmes droits que ceux attachés aux autres actions (distribution de dividendes, participation aux augmentations du capital et vote dans les assemblées). La seule différence réside dans le fait que les salariés ne pourront en principe négocier leurs titres avant la fin de la cinquième année suivant l'ouverture de leurs droits.

La seconde modalité consiste à reconnaître aux salariés *une créance sur l'entreprise*. Cette reconnaissance peut prendre la forme d'attribution d'un titre de type obligataire (y compris les obligations convertibles en actions), en principe indisponible pendant cinq ans, ou de l'ouverture d'un compte courant bloqué pendant la même période. Dans les deux cas, la contre-partie de ces créances doit être affectée par l'entreprise à des investissements qui constituent en quelque sorte le gage des créanciers. Quelle que soit la forme choisie, les créances nées au profit des salariés portent intérêt, dont le taux est fixé de façon contractuelle entre le chef d'entreprise et les salariés.

La troisième des possibilités ouverte pour l'emploi des sommes attribuées aux salariés *consiste à affecter les droits des travailleurs à des*

emplois financiers. Cette possibilité est en réalité double et une option est offerte aux intéressés. Ceux-ci peuvent décider de verser les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation à des organismes de placement étrangers à l'entreprise, à la condition, et c'est là une sage précaution, que le règlement de ce fonds commun de placement ait prévu l'institution d'un conseil de surveillance composé de représentants des participants et dont l'accord préalable est requis pour toute modification du règlement régissant ledit fonds; les sommes peuvent également être inscrites à des comptes individuels établis dans le cadre de « plans d'épargne de l'entreprise ». La loi de finances pour 1966 avait en effet institué la formule « d'engagement d'épargne à long terme » comportant un régime fiscal privilégié, en faveur des épargnants individuels prenant l'engagement de verser chaque année, pendant dix ans, des sommes affectées à des emplois en valeur mobilière à un compte bloqué pendant la durée du contrat. A l'occasion de l'institution de l'intéressement des travailleurs, la même idée a été reprise mais à l'échelle de l'entreprise. Ainsi est né le « Plan d'épargne de l'entreprise » que constitue « tout système d'épargne collectif ouvrant aux salariés d'une entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières ». Les sommes versées par l'entreprise au Plan d'épargne sont déduites de son bénéfice fiscal et sont exonérées de l'impôt sur le revenu des personnes physiques établi au nom du salarié, ce qui est une application du droit commun de l'intéressement. Mais, et c'est là une règle qui est plus favorable que ce droit commun, les revenus du portefeuille collectif sont exonérés de l'impôt sur le revenu, s'ils sont remployés dans le plan d'épargne.

Le choix entre les différentes formules d'intéressement proposées par le texte [10] doit être fait, en principe, car tel est le vœu du législateur, dans le cadre d'accords conclus entre l'entreprise et le représentant des travailleurs dont l'objet sera de préciser dans chaque entreprise la formule d'intéressement retenue et les modalités de gestion contractuellement arrêtées. Ces accords peuvent revêtir une des trois formes suivantes : insertion de la procédure contractuelle dans le cadre juridique d'une convention collective; accords d'entreprise, conclus entre le responsable de l'entreprise et les représentants des syndicats les plus représen-

[10] Par application des articles 5 et 15 de l'ordonnance du 17 août 1967, les accords de participation établis sur des bases différentes de celle du droit commun peuvent, après examen par le Centre d'étude des revenus et des coûts (composé de personnalités qualifiés et de représentants des employeurs et des salariés) et arrêté conjoint du ministre de l'Économie et des Finances et du ministre des Affaires sociales, bénéficier des divers avantages fiscaux prévus par le droit commun de la participation.

tatifs dans la branche d'activité; négociation et conclusion de l'accord au sein du comité d'entreprise. Lorsque des accords son tainsi conclus au sein du comité de l'entreprise, ils sont obligatoirement passés entre, d'une part le chef d'entreprise et, d'autre part, la majorité des représentants du personnel au sein du comité d'entreprise. Ils doivent être annexés au procès-verbal de la séance au cours de laquelle ils ont été conclus et être revêtus de la signature du président et des membres du comité d'entreprise qui sont parties à l'accord. Ils doivent être immédiatement communiqués au directeur départemental du Travail et de la Main-d'œuvre et être déposés au greffe du Tribunal d'Instance au lieu où ils ont été conclus.

Si, contrairement au vœu du législateur, aucun accord portant sur les modalités d'utilisation des sommes versées à la réserve spéciale de participation ne peut être conclu dans un délai d'un an suivant la clôture de l'exercice, le régime de gestion de l'intéressement est alors, de droit, celui de l'affectation à un fonds d'investissement, c'est-à-dire la seconde des modalités prévues par l'ordonnance. Dans ce cas, les sommes attribuées aux salariés sont bloquées pour huit ans, dans un compte courant qui porte intérêt à un taux que le décret d'application du 19 décembre 1967 a fixé à 5%. Les salariés voient ainsi prolonger la période d'indisponibilité de trois années supplémentaires; en revanche, l'entreprise ne peut constituer la provision pour investissements qu'à concurrence de la moitié seulement des sommes portées à la réserve spéciale de participation. En instituant ces sortes de pénalisations, les pouvoirs publics entendent inciter salariés et chefs d'entreprise à conclure les accords prévus par l'ordonnance. Concrètement, le choix entre les trois modes d'utilisation possibles se fera compte tenu de la situation propre à chaque entreprise: un compromis devra s'établir entre les motivations des parties au contrat qui seront souvent opposées mais peuvent aussi se rejoindre. Degré souhaité, d'intégration des salariés dans l'entreprise, recherche plus ou moins accusée de la sécurité financière des placements, niveau des besoins de financements de l'entreprise elle-même, possibilité pour les salariés d'exercer un droit de regard sur les fonds bloqués qui leur appartiennent, caractère simple ou compliqué, bon marché ou cher du système de gestion choisi, tels sont les différents éléments dont il devra, dans chaque cas, être tenu compte pour choisir un système plutôt que l'autre. Ainsi qu'on l'a justement noté, la première modalité d'utilisation (attribution d'actions de l'entreprise) n'est pas très souhaitable pour les travailleurs qui, en cas de mauvaises affaires pour l'entreprise, risquent de subir à la fois congédiement et baisse boursière. La seconde

est assez imprudente, alors que le monde est menacé de tempêtes monétaires. La troisième est plus conforme aux intérêts des travailleurs, surtout s'ils participent à la gestion du fonds et s'il y a diversification des titres, mais alors elle ne fera guère l'affaire des employeurs [11].

Garanties des salariés concernant la correcte application du système retenu

En toute hypothèse, le système de participation qui sera appliqué dans une entreprise est d'une relative complexité. Il est donc particulièrement nécessaire d'éclairer au maximum les membres du personnel sur la nature des droits qui leur ont été reconnus et sur les modalités de la gestion. Le personnel est informé par tous moyens prévus dans l'accord, et à défaut par voie d'affichages sur les panneaux prévus à l'art. 13 de la loi du 16 avril 1946, fixant le Statut des délégués du personnel [12], de la formule retenue en vue de garantir ses droits à participer aux fruits de l'expansion de l'entreprise. L'employeur, dans un délai de six mois après la clôture de l'exercice, présente un rapport, soit au comité d'entreprise, soit à une commission spécialisée créée par ce comité, soit encore, à défaut de comité d'entreprise, au délégué du personnel. Ce document comporte notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des travailleurs pour l'exercice écoulé; des indications sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve. Par la suite, lorsque prendra fin la période d'indisponibilité, toute participation des membres du personnel donne lieu à la remise à chaque bénéficiaire d'une fiche indiquant le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé, précisant le montant des droits attribués à l'intéressé, mentionnant l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits, ainsi que la date à partir de laquelle ils seront négociables ou exigibles, énumérant enfin les cas où ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

Il convient toutefois que le système ne soit pas bloqué par de continuelles contestations sur le mode de calcul de la part destinée à l'intéressement du salarié. Si l'on n'y avait pris garde, l'ordonnance du 17 août 1967 risquait de donner naissance à un important contentieux. Celui-ci ne sera assurément pas tari par les mesures restrictives prises par le législateur, mais tout au moins limité. Pour couper court à toute discussion,

---

[11] G. LASSERRE, *op. cit. supra*, note 9, p. 82.

[12] Il s'agit de panneaux installés à l'intérieur de l'entreprise sur lesquels les représentants du journal affichent les communications destinées à leurs mandants.

l'ordonnance a prévu que le montant du bénéfice fiscal tel qu'il aurait été défini par l'administration compétente, ne pourrait être contesté. Une solution analogue a été admise en ce qui concerne le montant des « capitaux propres » de l'entreprise qui sera attesté par l'inspecteur des impôts. Bien entendu, le principe d'incontestabilité viendrait à cesser si l'administration elle-même, après vérification, fixait un chiffre nouveau, compte tenu d'une erreur commise au départ.

En revanche, les salariés pourront contester, soit par le mode arbitral éventuellement prévu par les accords salariés-entrepreneurs, soit devant les juridictions compétentes, c'est-à-dire les tribunaux judiciaires, le montant des salaires et celui de la valeur ajoutée, dont le rapport affecte le montant de la masse annuelle de l'intéressement.

Au cas où des entreprises ne se conformeraient pas aux obligations qui résultent pour elles de l'ordonnance du 17 août 1967, des astreintes pourraient être prononcées par les juges civils, sur action des salariés de l'entreprise ou du procureur de la République.

III – L'application du texte : perspectives d'avenir

Le régime institué étant obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 100 salariés, la réforme concernera, d'après l'Institut national de la statistique et des études économiques (I.N.S.E.E.), environ 12,000 entreprises employant entre 4,500,000 et 5,000,000 de salariés. Le texte nouveau, il est vrai d'une complexité déroutante pour les non-initiés, a dans l'ensemble été mal accueilli par les milieux professionnels directement concernés. La bourse toutefois a connu, dès la promulgation de l'ordonnance, une hausse importante qui n'est pas, en elle-même, sans signification . . . Pendant deux ans, les milieux financiers avaient en effet redouté les conséquences économiques de la mise en pratique des principes posés dans l'amendement Vallon. L'ordonnance, dans ses dispositions fiscales, était de nature, en effet, à désarmer les préventions les mieux affirmées.

Cet accueil assez morose laisse-t-il présager un enterrement de l'ordonnance qui, insuffisamment « reçue » par ceux qu'elle a l'ambition de régir, irait prochainement rejoindre au cimetière des textes morts et des illusions perdues, les projets de réforme sociale, telle par exemple, la loi de 1917, sur l'actionnariat ouvrier, dans lesquels certains avaient cru pouvoir trouver la solution au « problème social » ? Faut-il au contraire considérer que l'ordonnance du 17 août 1967, si mal accueillie et si mal comprise soit-elle, représente seulement une étape dans notre droit positif et sera considérée, avec le recul du temps, comme la semence dont

la lente maturation a permis plus tard d'abondantes récoltes ? La réponse à de telles questions ne laisse pas d'être assez délicate. Il n'est pas douteux, en effet, que si la volonté politique qui est à la base de la réforme, essentiellement voulue par le président de la République, vient à s'affaiblir, ou à disparaître, on peut légitimement s'interroger sur l'avenir du principe qui a été posé le 17 août 1967. Sous un régime politique différent, les textes sur la « participation » seraient peut-être abrogés ou, plus vraisemblablement tomberaient bientôt en désuétude, avant même d'avoir pu transformer le milieu social. Si par contre le régime actuel vient à surmonter la crise qui le secoue [13], c'est bien dans cette voie que sera recherchée, avec plus de force encore, la solution à l'éternel problème posé par les rapports employeurs-salariés. Dans l'immédiat et compte tenu de l'existence dans notre droit positif de l'ordonnance du 17 août 1967, il est seulement possible de faire un inventaire provisoire des effets économiques, sociaux ou juridiques que l'on peut logiquement attendre de l'application de la législation sur l'intéressement.

Sur le plan économique, l'ordonnance a eu pour objet, en harmonie avec les objectifs généraux de la politique d'expansion, de stimuler la croissance des entreprises par l'investissement. Les modalités prévues par l'ordonnance du 17 août 1967 sont telles que les entreprises sont incitées à investir, grâce aux déductions fiscales dont elles bénéficient, lorsque, pratiquant l'intéressement, elles consacrent à des investissements productifs des sommes égales à celles qui sont attribuées aux salariés. Le résultat recherché n'est toutefois atteint qu'au prix d'un sacrifice imposé, non pas aux entreprises elles-mêmes, comme le commanderait la philosophie de l'intéressement, mais aux contribuables qui vont faire les frais de l'opération. Pour faire « passer la réforme », le législateur n'a pas voulu heurter de front les positions des chefs d'entreprises. Ainsi qu'on l'a justement noté, il a voulu donner quelque chose aux travailleurs sans diminuer pour les capitalistes, ni leurs gains immédiats, ni même la moindre chance de profits futurs . . . Dès lors, l'opération change complètement de caractère : ce n'est plus l'entreprise qui partage son enrichissement avec les travailleurs pour en faire de vrais associés : elle le conserve intégralement. C'est la nation tout entière qui leur verse une subvention, un cadeau [14]. Celui-ci est attribué aux entreprises les plus importantes et vraisemblablement les plus rentables, puisque par définition, l'ordonnance n'est applicable qu'aux entreprises réalisant des profits. Cette législation est donc de nature à amplifier le

[13] Note de l'auteur : cet article a été rédigé en mai-juin 1968.

[14] F. LASSERRE, *op. cit. supra*, note 9, p. 81.

processus de concentration des entreprises et l'on peut penser qu'à plus long terme, si le texte continue à être appliqué, les salariés se dirigeront plus volontiers vers les entreprises pratiquant l'intéressement, délaissant celles qui resteront en dehors du système.

Dans le domaine social, les promoteurs de la réforme ont entendu assurer une meilleure justice distributive dans l'appropriation des richesses nées du développement de l'économie moderne et du progrès technique. La réforme du 17 août 1967 peut apporter un complément à la rémunération globale des salariés dont le montant variera beaucoup d'une entreprise à l'autre. Dans certaines entreprises décitaires ou faiblement bénéficiaires, l'intéressement pourra ne pas jouer pendant quelques exercices; dans d'autres l'intéressement atteindra 4 à 5% et même 6% du montant annuel des salaires. On notera que cette rémunération complémentaire n'est pas un « sur-salaire » et la réforme laisse intacte la procédure de négociation des salaires proprement dits. Sans remettre en cause les structures fondamentales de l'entreprise, l'ordonnance du 17 août 1967 apporte aux salariés un renforcement de leurs droits à l'information et au dialogue. Les responsabilités du chef de l'entreprise demeurent intactes; son pouvoir de décision reste entier : la participation ne peut être en aucune manière la co-gestion. Ce maintien des prérogatives traditionnelles de l'employeur en matière de gestion n'exclut pas, bien au contraire, une participation plus active des travailleurs à la vie des entreprises. La désaffection trop souvent marquée des salariés à l'égard des institutions représentatives du personnel, mises en place en 1945 (comités d'entreprise), s'expliquait par le fait que les salariés que l'on voulait intégrer à l'entreprise ne pouvaient, en l'état actuel du droit positif, participer en aucune façon aux bénéfices de l'entreprise, ce qui, on le conçoit aisément, n'était guère de nature à les inciter à participer réellement à la vie de cette dernière. Désormais intéressés aux bénéfices, les salariés, on peut le penser, manifesteront une curiosité plus grande, comprendront peut-être tout le profit qu'ils peuvent tirer de certaines règles légales trop souvent délaissées jusqu'alors. La gestion financière des entreprises devrait y gagner en clarté, et la fraude fiscale deviendra vraisemblablement plus difficile qu'auparavant, si les curiosités légitimes des salariés sont satisfaites.

Peut-on espérer de l'application de la législation de l'intéressement un véritable dégel dans les relations employeurs-salariés ? Proclamer, comme le fait l'ordonnance du 17 août 1967, le droit des salariés sur les profits des entreprises n'est pas assurément une mince réforme et il serait dangereux de sous-estimer ce que la proclamation solennelle d'un tel principe peut, pour l'avenir, contenir de virtualités. Mais, du principe

généreux ainsi proclamé, les conséquences pratiques ne sont tirées qu'avec parcimonie et réticence : de nombreuses entreprises ne réalisent aucun bénéfice et il est même miraculeux de voir le nombre d'entre elles qui subsistent avec des exercices déficitaires. Lorsque l'entreprise est bénéficiaire, le mode de calcul retenu pour la détermination des sommes à inscrire à la réserve spéciale de participation a pour résultat de laminer les sommes destinées en définitive à revenir aux salariés : la classique comparaison avec la peau de chagrin est ici d'actualité. Enfin et surtout, en matière sociale, peut-être plus qu'ailleurs, « donner et retenir ne vaut ». Si une politique sociale ne doit jamais perdre de vue les données économiques de base, il n'en reste pas moins que, dans certains cas, la poursuite d'objectifs sociaux doit se faire même si, dans l'immédiat, des inconvénients d'ordre économique peuvent en résulter. Dans cette perspective l'indisponibilité des droits des salariés inscrits à la réserve spéciale de participation, pendant un délai de droit commun de cinq ans, et parfois de huit ans, apparaît comme excessive et socialement condamnable. « Geler » ainsi, pendant une période aussi longue, les droits des salariés, sous prétexte de développer l'esprit d'épargne, d'éviter les conséquences économiques fâcheuses de revenus supplémentaires, et d'intégrer plus profondément les salariés à l'entreprise, est donner raison à ceux qui, dès l'origine ont soutenu que l'intéressement ne pouvait transformer véritablement la condition des salariés. Si le succès de la réforme est véritablement souhaité, un assouplissement des règles relatives à l'indisponibilité des droits des salariés apparaît indispensable. A cette condition, mais à cette condition seulement, la participation des salariés qui n'est ni l'escroquerie dénoncée par certains, ni la panacée vantée par d'autres, pourrait tout simplement constituer un progrès limité, mais réel, sur la voie du progrès social.

BIBLIOGRAPHIE

BARJONET, A., « La participation : une duperie et un vol », *Le Peuple*, n° 483, 16 et 30 septembre 1967.

BRIGODIOT, A., « Analyse des ordonnances sur l'intéressement », *Hommes et techniques*, mars 1968, p. 208.

CASTAGNOU, P., « Les ordonnances sur l'intéressement », *Jeune patron*, n° 207, août-septembre 1967.

CHAUVIERE, M. et DUMONT, J.-P., « L'intéressement : une porte ouverte aux syndicats sur la gestion des entreprises », *Les informations industrielles et commerciales*, nos 1165-1166, 18-25 août 1967, p. 7

CLIQUET, M., « Une analyse des textes sur la participation aux fruits de l'expansion et les plans d'épargne des entreprises », *Professions et entreprises*, octobre 1967, p. 10 (en annexes, les réactions des différents intéressés lors de la promulgation de l'ordonnance).

GUÉRIN, A., « Intéressement et condition ouvrière. Peut-on parler encore d'intéressement », *Direction*, octobre 1967, p. 855.

LASSERRE, C., « La participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises », *Revue d'économie politique* 1968, p. 79.

LEBOULLEUX, P., « Incidence de l'intéressement sur le financement des entreprises», *Hommes et techniques* préc., p. 213 et s.

LOICHOT, M., « Bagatelles pour un simulacre », *Le Monde*, 25 août 1967.

J. M., « L'intéressement des travailleurs, une ordonnance déconcertante mais peut-être malgré tout une étape », *Droit social*, septembre-octobre 1967, p. 489 à 495.

SAVATIER, J., « La participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises », *Projet*, juin 1968.