



HAL
open science

Tous capitalistes ! L'ordonnance du 17 août 1967 sur la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises

Jean-Pierre Le Crom

► To cite this version:

Jean-Pierre Le Crom. Tous capitalistes ! L'ordonnance du 17 août 1967 sur la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises. Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois, 1998. halshs-03712210

HAL Id: halshs-03712210

<https://shs.hal.science/halshs-03712210>

Submitted on 2 Jul 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Tous capitalistes !

L'ordonnance du 17 août 1967 sur la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises

(Publié dans J.-P. Le Crom,(dir.), *Deux siècles de droit du travail.*

***L'histoire par les lois*, Paris, éd. de l'Atelier, , 1998, p. 199-212).**

En juillet-août 1967, quelques semaines après la victoire de la Droite aux élections législatives, le gouvernement de Georges Pompidou décide de procéder par ordonnances à de vastes réformes sociales dans trois domaines. En matière d'emploi, les textes, bien accueillis par les organisations syndicales, créent l'Agence nationale pour l'emploi, et améliorent le régime des allocations-chômage ainsi que celui des indemnités de licenciement, désormais inclus dans les conventions collectives. En matière de Sécurité sociale, les mesures, très controversées, visent à réduire le déficit du régime général, estimé à quatre milliards pour 1968, la dérive étant due à l'augmentation du déficit de l'assurance-maladie à un rythme de 12 % à 14 % par an. A cette fin, il est prévu l'augmentation des cotisations et la baisse ou la suppression de certaines prestations. Ce dispositif se conjugue avec une réorganisation administrative de la Sécurité sociale, notamment par la création de trois caisses distinctes pour la vieillesse, la famille et la maladie et la suppression des élections au profit de la désignation des administrateurs par les organisations syndicales et patronales.

On a souvent dit que les mesures prises en faveur de la participation des salariés — le troisième domaine d'intervention des ordonnances de 1967 — avaient été édictées pour atténuer l'effet négatif de la réforme de la Sécurité sociale. Affirmation invérifiable, qui mérite cependant d'être sérieusement nuancée. Les trois ordonnances du 17 août 1967 sur la participation apparaissent en effet comme le résultat d'un long processus entamé au XIXe

siècle. Idée de droite, selon Raymond Aron, la participation, souvent appelée aussi association capital-travail et, plus rarement, pan-capitalisme, a pourtant été portée par les gaullistes dits de gauche qui voyaient en elle *la* solution aux problèmes sociaux du XXe siècle.

D'un point de vue juridique, la participation peut être considérée comme un terme générique qui désigne aussi bien la participation aux résultats ou aux bénéfices, également désignée sous le terme *intéressement* lorsqu'elle est volontaire et facultative, que la participation au capital, appelée aussi *actionnariat ouvrier*. Les distinctions cependant ne sont pas toujours nettes, notamment parce que les bénéfices distribués peuvent être investis en actions.

Les ordonnances du 17 août 1967 concernent ces trois domaines, mais sont inégalement intéressantes. La seconde concerne les plans d'épargne entreprise et la troisième la distribution d'actions. La première ordonnance sur la participation aux fruits de l'expansion, la plus intéressante, est la seule reproduite ici, notamment parce qu'elle rend obligatoire un dispositif jusqu'alors facultatif. Nous nous attacherons à la replacer dans un contexte plus général afin d'étudier les processus de maturation de l'idée de participation financière des salariés jusqu'à l'ordonnance de 1967 avant de décrire son contenu et d'essayer d'en mesurer la portée.

Une lente maturation

Une idée ancienne

La participation est apparue assez tôt, dans certains milieux, comme une réponse possible aux excès du capitalisme libéral aussi bien qu'aux dangers du collectivisme. Du côté ouvrier, la formule de la coopérative ne réussit pas à s'implanter de manière importante. Sur les 172 sociétés à caractère

coopératif existant en France en 1895, ce qui est déjà fort peu, 72 sont en déficit, l'insuccès s'expliquant souvent par les divergences entre les directeurs et les coopérateurs, que ce soit sur l'utilisation des bénéfices et des réserves, l'appel aux capitaux extérieurs ou l'admission de travailleurs non associés.

Du côté patronal, les expériences sont plus diversifiées et peuvent être schématiquement classées en deux catégories : d'une part, les sociétés qui ne font participer les salariés qu'aux bénéfices, d'autre part, celles qui instituent également une participation au capital. La participation aux bénéfices est souvent instituée par l'employeur comme une forme d'assurance contre la grève. Dans les mines d'Epinac, en 1902 ou dans celles de Blanzey, en 1906, la répartition des bénéfices entre les actionnaires et les travailleurs est instituée après un conflit et conditionnée au non-recours à la grève.

Les expériences de participation aux bénéfices avec copropriété du capital sont toutes plus ou moins inspirées du système dit de *copartnership*, dont la particularité est de souscrire une part de capital sur les bénéfices. Assez répandu en Angleterre, ce système n'est adopté en France que par quelques grandes maisons, comme le Familistère de Guise, l'imprimerie Laroche-Joubert, Les Grands magasins du bon marché, les mines de Carvin et la société Leclair, une entreprise de peinture parisienne.

En 1893, 305 expériences de participation aux bénéfices sont dénombrées dans le monde dont 115 en France (37,70 %), mais, en 1905, elles ne sont plus respectivement que de 267 (moins 12,46 %) et 107 (moins 6,96 %). Au début du XXe siècle, il devient évident que la participation ne pourra se développer de manière spontanée, en comptant sur la bonne volonté des employeurs, eux-mêmes confrontés à l'opposition des syndicats ouvriers à ces formules d'intégration.

Divers projets sont alors élaborés pour aboutir à la loi du 27 avril 1917 sur l'actionnariat ouvrier qui crée un nouveau type de société : la société anonyme à participation ouvrière. Le système est facultatif et s'adresse aux seules sociétés anonymes. Il prévoit d'abord deux sortes d'actions : les actions en capital et les actions de travail. Les premières sont détenues, classiquement, par les apporteurs de capitaux extérieurs à l'entreprise. Les secondes sont la propriété des salariés représentés collectivement au sein d'une société commerciale coopérative de main d'œuvre. L'assemblée générale des actionnaires décide du nombre des actions de travail ; la société coopérative répartit les profits.

Il institue ensuite un lien entre participation au capital et participation à la gestion, la société coopérative étant représentée aussi bien à l'assemblée générale qu'au conseil d'administration de la société.

Cette deuxième caractéristique, liée à l'inexistence de la participation aux pertes pour le personnel et, surtout, à l'absence d'obligation expliquent l'échec d'un système qui ne concernera jamais plus de 15 sociétés avant 1926. Si de nouvelles propositions de loi sont déposées dès 1920, aucune n'est portant adoptée en raison du caractère obligatoire des dispositifs proposés aux votes des parlementaires.

La relance gaulliste

La participation revient sur le devant de la scène sociale après la Seconde Guerre mondiale, d'une part, parce que le statut juridique de société anonyme à participation ouvrière est largement utilisé par les entreprises de presse qui se constituent à la Libération pour associer les journalistes à la direction de leur journal, d'autre part, parce qu'elle est l'une des principales idées-forces du gaullisme, surtout après la création du RPF. Evoquée dans son discours d'Oxford en 1941, la participation devient après la guerre et restera jusqu'à son départ du pouvoir en 1969, l'idée la plus

importante, sur le plan social, du général de Gaulle. Dès 1947, dans son discours de Strasbourg, elle apparaît comme une solution alternative au capitalisme comme au communisme : « Faudra-t-il donc que nous demeurions dans cet état de malaise ruineux et exaspérant où les hommes qui travaillent ensemble à une même tâche opposent organiquement leurs intérêts et leurs sentiments ? Sommes-nous condamnés à osciller toujours douloureusement entre un système en vertu duquel les travailleurs seraient de simples instruments dans l'entreprise dont ils font partie et un autre qui écraserait tous et chacun, corps et âme, dans une odieuse machinerie totalitaire et bureaucratique ? Non ! La solution humaine, française, pratique de cette question qui domine tout n'est ni dans cet abaissement des uns, ni dans cette servitude de tous. Elle est dans l'association digne et féconde de ceux qui mettraient en commun, à l'intérieur d'une même entreprise, soit leur travail, soit leur technique, soit leurs biens, et qui devraient s'en partager, à visage découvert et en honnêtes actionnaires, les bénéfices et les risques. »

On s'est souvent interrogé sur les origines de la pensée sociale du général de Gaulle. Certains auteurs ont mis l'accent sur la filiation avec le catholicisme social ; d'autres ont souligné sa parenté avec la philosophie bergsonienne, notamment dans les écrits consacrés par l'auteur de *L'évolution créatrice* à l'opposition du vivant et du mécanique. Pourtant, dans les quarante-cinq discours ou extraits de discours qu'il consacre à l'association capital-travail, il reste évasif sur les données théoriques, même s'il fait quelquefois référence à Fourier et aux socialistes français. Davantage qu'aux filiations doctrinales, il semble qu'il faille mettre surtout l'accent sur son expérience personnelle de la vie militaire. Basée sur la hiérarchie, l'armée est aussi un lieu de brassage social. L'officier, notamment dans l'infanterie, y partage la vie du soldat, surtout en temps de guerre. L'intérêt commun transcende l'intérêt des individus ou des groupes.

Dans l'esprit du général de Gaulle, l'entreprise a quelque chose à voir avec l'armée : tous ceux qui collaborent à sa réussite doivent avancer ensemble et recevoir ensemble les fruits de son expansion.

Dans son combat pour la participation, le général de Gaulle va bénéficier du soutien de deux hommes politiques venus de la gauche. Louis Vallon, polytechnicien, était avant la guerre militant au Centre confédéral d'études ouvrières de la CGT et au Parti socialiste. Membre de Libé-nord, chef de la section civile du Bureau central de renseignement allié, puis chef d'état-major adjoint de la première division française libre de Lybie, il est délégué à l'Assemblée consultative provisoire d'Alger avant de devenir directeur-adjoint du cabinet du général de 1944 à 1946. Pour sa part, René Capitant, juriste et professeur de droit, avait été chargé de mission au cabinet de Léon Blum en 1936. Fondateur et dirigeant de Combat, il est commissaire à l'Education nationale du Gouvernement provisoire. A la création du RPF, il est élu président de son conseil national. La longue maturation de la participation se confond assez largement avec les batailles politiques menées par ces deux hommes.

Dès 1947, les projets qu'ils élaborent sont contestés et contrariés par les futurs barons du gaullisme ainsi que par Raymond Aron, qui joue un rôle décisif pour qu'ils soient abandonnés. Les partisans de l'association capital-travail, bien représentés au sein de l'Action ouvrière du RPF, sont par contre minoritaires dans les instances décisionnelles du parti. Les ouvriers ne représentent que 5,3 % du conseil national du RPF en 1948 et 2 % en 1952. De fait, le RPF est dominé par son aile droite, particulièrement sensible par ailleurs au fait que le parti est largement financé, jusqu'à la création du CNIP, par un patronat hostile à l'association capital-travail.¹

Ces données expliquent que les projets de loi Soustelle et Vallon sur l'association capital-travail ne réussissent à être présentés au Parlement en

1951 et 1952 que sous une forme édulcorée. Présenté comme un instrument de lutte contre le communisme, le système est facultatif et fait disparaître le comité d'entreprise au profit d'un conseil d'exploitation. A bien des égards, il apparaît « inutile et dangereux », selon l'opinion exprimée alors par Paul Durand, qui se félicitera plus tard d'avoir largement contribué à son échec.

Si l'on excepte le décret du 20 mai 1955 incitant les entreprises à associer leurs salariés à l'accroissement de la productivité par des incitations fiscales, il faut en réalité attendre l'ordonnance du 7 janvier 1959, après le retour au pouvoir du général de Gaulle, pour que la participation devienne une réalité juridique. Cette ordonnance régleme les formules classiques de participation aux bénéfices ou à la productivité mais surtout elle ouvre la possibilité d'établir au profit des salariés une participation au capital ou à une opération d'autofinancement. Le système, facultatif, doit être organisé par un contrat collectif entre l'entreprise et les syndicats, puis être homologué par les pouvoirs publics, son application étant contrôlée par le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. Le coût des mesures adoptées est en partie compensé par des exonérations fiscales.

Très vite, il faut se rendre à l'évidence de l'échec de l'ordonnance. Non seulement le nombre d'accords conclus reste faible (en 1965, moins de 0,2 % des salariés étaient détenteurs d'une partie du capital de leur entreprise), mais encore il apparaît que les actions sont généralement vendues rapidement, réduisant à presque rien la volonté d'association. Aussi le gouvernement désigne-t-il une commission présidée par M. Masselin pour faire des propositions tendant à donner un nouvel essor à l'intéressement et à l'actionnariat. Elle conclut à une extension du champ d'application de l'ordonnance, à la diversification des avantages consentis aux entreprises et à l'amélioration des mécanismes d'information et de contrôle du personnel. Ces conclusions font l'objet d'un projet de loi, mais il n'est jamais discuté en séance publique.

C'est à partir de 1965 que la participation reprend sa marche en avant. A l'occasion de la discussion à l'Assemblée nationale d'un texte sur l'imposition des entreprises et des revenus mobiliers, Louis Vallon réussit à faire voter un amendement à l'article 33 ainsi rédigé : « Le gouvernement déposera avant le 1er mai 1966 un projet de loi définissant les modalités selon lesquelles seront reconnus et garantis les droits des salariés sur l'accroissement des valeurs d'actif des entreprises dues à l'autofinancement ». A partir de ce texte, une ample réflexion est développée par Marcel Loichot. La thèse de celui-ci est relativement simple. En résumé, il propose que tout bénéfice qui dépasse un intérêt raisonnable des sommes investies soit ajouté au capital. Cette opération donne lieu à l'émission d'actions nouvelles incessibles pendant dix ans qui sont réparties pour moitié entre les « actionnaires antérieurs », proportionnellement à leurs actions et, pour moitié, entre les travailleurs, proportionnellement à leurs salaires. Quelle que soit leur origine, les deux types d'actionnaires possèdent les mêmes droits : ils élisent notamment ensemble le conseil d'administration. En tablant sur une hypothèse de croissance annuelle de 6 %, Loichot calcule qu'ainsi les salariés posséderaient la moitié du capital au bout de 25 ans et les trois-quarts après 45 ans, étant entendu qu'ils deviennent aussi des « actionnaires antérieurs » dès la deuxième année du système. Résultat : « Si le problème de la désaliénation des travailleurs était résolu, la lutte des classes n'aurait plus de raison d'être et les travailleurs, quittant leur peau de mercenaires, deviendraient pour l'entreprise des associés à part entière œuvrant pour sa prospérité comme pour la leur propre. ²»

L'amendement Vallon — et au-delà la doctrine pan-capitaliste de Loichot soutenue par Vallon et Capitant — va susciter de très nombreuses critiques. Les plus vives proviennent des rangs du patronat. Le CNPF,

notamment, avance trois arguments principaux : d'abord, c'est un système d'épargne forcée, or seule l'épargne libre est légitime ; ensuite, la France est un pays où les profits sont très faibles ; enfin, le partage du profit va entraîner une baisse de l'épargne. Si l'on en croit les gaullistes de gauche, le CNPF va mobiliser toutes ses forces contre le projet, en faisant le siège de la majorité et du ministère. Non sans réussite, puisque Georges Pompidou — dont tous les témoignages concordent pour dire la tiédeur sur cette question — nomme une commission composée de fonctionnaires et d'universitaires presque tous réservés sur le projet, présidée par Raymond Mathey. Les conclusions de son rapport, rendu en juillet 1966, rejoignent celles émises par le CNPF. Au-delà des problèmes de définition juridique des droits reconnus aux salariés (droit de propriété ?, droit de créance ?), le rapport de la commission Mathey souligne surtout que de très nombreuses entreprises ne font pas de bénéfices importants ou sont en état de déficit, ce qui engendrera des inégalités importantes entre les entreprises et entre les branches et qu'il n'y a pas de corrélation nécessaire entre l'autofinancement et l'accroissement des valeurs de l'actif. Il est fort possible en effet que le réinvestissement des bénéfices non distribués maintienne la capacité productrice de l'entreprise sans que la valeur des actifs en soit accrue.

Chez les défenseurs du pancapitalisme, la déception est à la hauteur des espérances qu'avait fait naître l'amendement Vallon. Epargnant le président de la République, ils mettent en cause le chef du gouvernement pour avoir donné à la commission des recommandations purement négatives, de ne pas avoir pris ses responsabilités et de capituler devant les forces de l'argent. De fait, selon un juriste qui a participé à sa rédaction, l'ordonnance du 17 août 1967 préparée à Matignon dans la ligne du rapport Mathey va beaucoup moins loin que la note d'orientation rédigée de la main du général de Gaulle.³

Transformation ou aménagement du système capitaliste ?

Un dispositif frileux

L'ordonnance du 17 août 1967 sur la participation des salariés aux fruits de l'expansion dans l'entreprise est applicable dans toutes les entreprises de plus de cent salariés, quelles que soient leur nature ou leur forme juridique. La liste des entreprises publiques soumises à cette obligation doit être déterminée par décret.

Les modalités de sa mise en œuvre doivent être négociées au niveau de la branche ou de l'entreprise et faire l'objet d'un accord passé entre l'employeur et les organisations syndicales ou, s'il s'agit d'un accord d'entreprise, avec les syndicats, ou avec le comité d'entreprise, ou conjointement avec les syndicats et le comité d'entreprise. La possibilité donnée au comité d'entreprise de signer un accord de participation constitue une innovation importante du droit de la représentation, la signature des accords étant réservée jusqu'alors aux organisations syndicales. Elle s'explique par la volonté du gouvernement de donner un nouvel essor à l'institution des comités d'entreprise, bien mal en point au milieu des années soixante. Sans doute, les pouvoirs publics espèrent-ils aussi plus de souplesse dans la négociation de la part des membres des comités d'entreprise, élus et souvent non syndiqués, que des représentants syndicaux, davantage soucieux de respecter les consignes de leurs organisations.

L'ordonnance institue trois types de participation. Elle peut s'opérer soit par l'attribution d'actions de l'entreprise, soit par l'attribution de droits de créance, soit enfin par un versement fait à des organismes de placement collectif. En l'absence d'accord, le deuxième système s'impose à l'entreprise, mais dans des conditions moins avantageuses que s'il avait été négocié :

d'un côté, les salariés ne peuvent exiger leur créance que plus tardivement ; de l'autre, l'entreprise perd certains des avantages fiscaux prévus.

Une des craintes du patronat était que le prélèvement d'une partie des résultats au profit des salariés ne décourage l'investissement des capitaux. Pour y parer, l'ordonnance prévoit des avantages fiscaux importants pour les entreprises. En effet, la part des salariés est déduite du bénéfice soumis à l'impôt et elle ouvre droit à une franchise d'impôt égale aux sommes versées aux salariés, à condition qu'elle soit utilisée pour des investissements. Le résultat de cette disposition est de faire payer intégralement le coût de la participation par les contribuables.

Le mode de calcul de la part des salariés est assez complexe. Dans un premier temps, il faut calculer le bénéfice fiscal net de l'entreprise, c'est-à-dire le bénéfice diminué du montant de l'impôt auquel il est soumis. De ce bénéfice fiscal net est ensuite soustraite une rémunération forfaitaire du capital de 5 %. C'est seulement après ces opérations, s'il reste des bénéfices, que ceux-ci sont partagés en deux moitiés égales entre les actionnaires et les salariés. Cependant pour tenir compte des différences entre les industries — pour certaines, les salaires représentent jusqu'à 60 % du prix de revient alors que pour d'autres, ils ne représentent que 6 % — il est appliqué au bénéfice résiduel un coefficient représentant le rapport salaires/valeur ajoutée qui représente la part du travail dans l'activité de l'entreprise. Une fois cette somme déterminée, elle est répartie entre les travailleurs de l'entreprise, proportionnellement au montant des salaires, avec toutefois l'institution d'un plafond. Cette répartition n'est toutefois pas immédiate puisque les droits de négociation sont bloqués pendant cinq ans au mieux.

Les réactions à la promulgation de l'ordonnance vont être diversifiées. Dans les syndicats ouvriers, l'opposition domine. Seules, la CFTC et la CGC y sont favorables. La CGT, Force Ouvrière et la CFDT y sont

opposées, mais avec des nuances selon les organisations. Du côté patronal, le CNPF apparaît soulagé par un texte qui tient compte des critiques qu'il a formulées. Un signe d'ailleurs ne trompe pas : la Bourse, qui avait baissé de 17 % pendant les sept premiers mois de l'année, remonte à son niveau de janvier en cinq semaines, une fois connues les dispositions de l'ordonnance gouvernementale. Les plus déçus sont les gaullistes de gauche. Pour René Capitant, qui en profite pour dénoncer le rôle de Georges Pompidou, l'ordonnance « apparaît tellement vidée de sa substance qu'elle semble avoir pour but principal de décevoir les espoirs qu'on avait mis en elle. » Dans un article au titre suggestif, « Bagatelles pour un simulacre », Marcel Loichot distingue deux aspects complètement antinomiques : le rapport « très beau » ; les dix-sept articles, « où il n'est plus question d'expansion, mais seulement de bénéfice fiscal, écartant ainsi toute participation à la plus-value non comptabilisée, (et qui) font obligation au malheureux CAPITAL, dans le seul cas d'ailleurs d'entreprises très prospères, d'accepter du trésor public des sommes qu'il lui sera interdit de reverser aux travailleurs avant cinq années. » Pour l'un comme pour l'autre, l'ordonnance du 17 août pourrait néanmoins constituer un point de départ vers des projets plus ambitieux.

La déception des gaullistes de gauche se justifie pleinement, compte tenu de l'ambition qui était la leur de modifier radicalement les rapports du capital et du travail. La réforme est en effet très limitée. Elle ne concerne en effet qu'une minorité de salariés, potentiellement environ cinq millions, puisqu'elle exclut notamment les fonctionnaires et les salariés des entreprises de moins de cent salariés. Par ailleurs, le mode de calcul adopté aboutit à limiter la participation aux salariés des entreprises les plus prospères, celles qui versent déjà les meilleurs salaires. Il renforce donc les inégalités au profit des plus favorisés, d'autant plus que le montant des sommes distribuées est proportionnel au montant des salaires.

Plus généralement, comme l'a bien montré Jean Savatier⁴, l'ordonnance témoigne d'une double illusion. D'abord celle qui consiste à croire qu'il est plus avantageux pour les salariés de participer aux résultats des entreprises que d'obtenir des augmentations de salaires. Les sommes versées au titre de la participation sont par nature aléatoires et elles ne diminuent en rien la subordination qui découle du contrat de travail du salarié. Ensuite celle qui tend à lier les avantages retirés par les actionnaires à l'accroissement de l'autofinancement des entreprises. Non seulement, il n'existe pas de lien direct entre l'enrichissement des actionnaires et celui des entreprises, mais encore en retirant une partie de leurs droits aux actionnaires pour les transférer aux salariés, le risque existe d'un moindre intérêt des épargnants pour l'achat d'actions et donc d'une baisse des investissements productifs.

La portée de l'ordonnance n'est toutefois pas négligeable. Son influence est en réalité moins importante sur le droit du travail que sur le droit des sociétés. Dans la veine des textes sur la faillite en droit commercial (loi du 13 juillet 1967), la participation des représentants des salariés dans les conseils d'administration des sociétés anonymes possédant un directoire (loi du 24 juillet 1966) et la jurisprudence sur l'unité économique de l'entreprise, elle s'inscrit dans une évolution qui dissocie de plus en plus nettement l'entreprise et le chef d'entreprise. Il faut aussi noter qu'elle contribuera à relancer l'institution des comités d'entreprise. En 1971, 600 comités d'entreprise avaient été constitués pour la mise en œuvre des ordonnances de 1967.

Une application limitée⁵

La mise en œuvre de l'ordonnance s'effectue progressivement. Au 1er décembre 1970, 5778 accords (dont 80 % signés par le seul comité d'entreprise) sont conclus, concernant 6 515 entreprises et 2 951 000 salariés. Des trois formules possibles, deux seulement font l'objet d'un

nombre d'accords important : 56 % choisissent l'investissement dans l'entreprise, avec droits de créance aux salariés, 43 % des versements extérieurs et seulement 0,50 % des attributions d'actions.

L'histoire postérieure de la participation montre un double phénomène. On constate d'abord qu'elle ne concerne qu'un faible nombre de salariés, environ 4,5 millions à la fin des années quatre-vingt, ce nombre ne variant guère par la suite, malgré l'augmentation du nombre d'accords à partir de 1991, liée à l'abaissement du seuil d'assujettissement à 50 salariés. Mais il ne s'agit là que des bénéficiaires potentiels, ceux qui sont couverts par un accord de participation. Nombre d'entreprises signataires ne faisant pas de résultats suffisants, les bénéficiaires réels sont en réalité minoritaires, 4 sur 10 par exemple en 1992. La participation ne touchait donc, à la fin des années quatre-vingt, qu'un salarié du privé sur cinq et un sur huit si on prend en compte ceux de la fonction publique. Comme l'avaient prévu les commentateurs de l'ordonnance, elle est d'abord l'affaire d'entreprises situées dans des secteurs économiques à la main d'œuvre très qualifiée, avec une proportion importante de cadres et où la valeur ajoutée par rapport à la masse salariale est forte.

Le deuxième phénomène est la disparité des situations individuelles. En 1991, la moyenne de la participation versée aux salariés s'élevait à 5 024 francs, mais avec des variations de un à dix selon les branches.

De nombreux textes sont venus modifier la législation sur la participation depuis 1967, dont le plus important est l'ordonnance du 21 octobre 1986, modifiée par la loi du 7 novembre 1990 puis par celle du 25 juillet 1994. Cependant les principes de base — non substitution au salaire, caractère collectif, versements aléatoires, lien avec la négociation collective — non pas été altérés.

La participation obligatoire aux résultats n'a pas connu de bouleversement majeur. Parmi les novations les plus importantes, on peut citer l'abaissement du seuil de l'obligation aux entreprises de plus de cinquante salariés, la possibilité de déroger à l'indisponibilité des droits (trois ans au lieu de cinq ans) en cas d'événement important (mariage, licenciement, mise à la retraite, etc.), l'absence de contrôle a priori de l'administration et, surtout, la possibilité pour les directions d'entreprise de faire une offre soumise à ratification du personnel à la majorité des deux-tiers, même s'il existe dans l'entreprise un syndicat représentatif ou un comité d'entreprise. Les accords peuvent aussi désormais être conclus au niveau des groupes, de même que dans certaines entreprises publiques.

Les principales transformations concernent d'autres formes de participation. L'intéressement facultatif institué par l'ordonnance de 1959, laissé inchangé par celle de 1967, a l'avantage de la souplesse dans la mesure où les modalités de mise en œuvre sont librement choisies par les partenaires sociaux. Il sert aujourd'hui de base juridique à de nombreuses formes de participation financière, par exemple les primes d'objectifs. Après avoir fortement progressé entre 1986 et 1989, le nombre d'accords d'intéressement régresse ensuite jusqu'en 1992, puis remonte légèrement en 1993. Cette régression s'accompagne d'une diminution constante du rapport entre l'intéressement distribué et la masse salariale. Le montant moyen perçu par les salariés effectivement bénéficiaires s'établit à 4 400 francs en 1992, mais il n'est que de 2 950 francs par salarié couvert, un salarié sur trois n'ayant en effet rien reçu au titre de l'exercice 1992. D'un point de vue général, l'intéressement concernait en 1992 2,7 millions de salariés (soit un sur six), les sommes distribuées étant estimées à 8 milliards de francs.

Le législateur s'est également efforcé de développer l'actionnariat ouvrier ou participation au capital, formule très peu retenue par les premiers accords signés après 1967, par les lois du 31 décembre 1970, inspirée par le

système des *stocks option* américain, celle du 27 décembre 1973 et, enfin, par l'ordonnance du 21 octobre 1986 qui a relancé la formule par des avantages nouveaux accordés aux souscripteurs. De même une loi du 24 octobre 1980 a organisé un système de distribution gratuite d'actions pour les salariés des sociétés des sociétés anonymes cotées en Bourse : 500 000 salariés sont ainsi devenus actionnaires.

Il faut enfin noter le développement des plans d'épargne entreprise, système collectif et facultatif de gestion de l'épargne salariale par l'entreprise. Les sommes recueillies pour être gérées soit par l'entreprise, soit par un établissement spécialisé, proviennent, en premier lieu, des sommes dues aux salariés au titre de la participation obligatoire ou de l'intéressement (36 % en 1992), en second lieu de celles qui émanent de l'épargne individuelle du salarié et, en troisième lieu, d'une éventuelle contribution de l'entreprise elle-même, dite abondement, exonérée de charges fiscales. Parmi les entreprises ayant un accord de participation et d'intéressement en 1992, une entreprise sur quatre disposait d'un plan d'épargne entreprise, 900 000 épargnants ayant versé en moyenne 7 700 francs chacun.

Les plans d'épargne entreprise, bien que liés à la participation, à l'intéressement et à l'actionnariat, s'en éloignent cependant parce qu'ils ne sont pas exclusivement liés à une logique d'association au profit. Ils sont davantage encore un moyen de prévoyance collective, en vue de la retraite par exemple, et apparaissent, de ce fait, comme un instrument privilégié de la mise en place éventuelle de fonds de pension.

Plus de trente ans après sa promulgation, l'ordonnance de 1967 laisse voir un bilan mitigé. Limitée aux salariés des entreprises les plus performantes, répartie de manière très inégale entre ceux qui la touchent, la participation, entendue au sens large, apparaît toutefois comme une

technique appelée à se développer, moins comme une association aux profits que comme un système complexe destiné à développer la productivité et à favoriser l'épargne salariale. Ces objectifs étaient certes ceux des prosélytes de l'association capital-travail. Ceux-ci allaient pourtant bien au-delà en visant à terme une sorte d'implosion du système capitaliste, celui-ci se sabordant en quelque sorte en se généralisant. De cette utopie, il ne reste rien aujourd'hui. Bien au contraire, la participation apparaît comme un accompagnement limité, mais nécessaire, du développement capitaliste.

Jean-Pierre Le Crom

¹ Patrick Guiol, *L'impasse sociale du gaullisme. Le RPF et l'action ouvrière*, Paris, Presses de la FNSP, 1985.

² Marcel Loichot, *La mutation ou l'aurore du pancapitalisme*, Paris, Tchou, 1970, p. 41.

³ Bernard Ducamin, « Souvenirs sur l'élaboration de l'ordonnance du 17 août 1967 », *Espoir*, n° 10/11, 1975, p. 85.

⁴ Jean Savatier, « La participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises », *Projet*, n° 26, juin 1968, pp. 701-714.

⁵ D'après *Les dossiers de la DARES*, n° 10, décembre 1996 et Lucette Le Van-Lemesle, « La participation dans l'entreprise ; de la théorie à la pratique », in Sadoun (Marc), Sirinelli (Jean-François) & Vandebussche (Robert), *La politique sociale du général de Gaulle*, Centre d'histoire de la région du Nord et de l'Europe du Nord-Ouest (Université Charles de Gaulle - Lille III), 1990.

Biblio

- Cercle d'études de l'Institut Charles de Gaulle, La participation. 1, *Espoir*, n° 5 décembre 1973-janvier 1974
[UNE PRÉSENTATION COMMENTÉE DES TEXTES DU GÉNÉRAL DE GAULLE SUR LA PARTICIPATION].
- Cercle d'études de l'Institut Charles de Gaulle, La participation. 2, *Espoir*, n° 10/11, juin 1975
[UNE HISTOIRE PRÉCISE DE LA PARTICIPATION DE 1959 À 1974].
- Guiol (Patrick), *L'impasse sociale du gaullisme*, Paris, Presses de la FNSP, 1985
[PAR UN POLITISTE. DE NOMBREUX DÉVELOPPEMENTS CONSACRÉS AU SUJET].
- Loichot (Marcel), *La mutation ou l'aurore du pancapitalisme*, Paris, Tchou, 1970
[L'ENSEMBLE DES TEXTES ÉCRITS PAR LE THÉORICIEN DU PANCAPITALISME].
- Sadoun (Marc), Sirinelli (Jean-François) & Vandebussche (Robert), *La politique sociale du général de Gaulle*, Centre d'histoire de la région du Nord et de l'Europe du Nord-Ouest (Université Charles de Gaulle - Lille III), 1990
[DE NOMBREUX ARTICLES CONSACRÉS À LA PARTICIPATION. VOIR, EN PARTICULIER, CELUI DE LUCETTE LE VAN-LEMESLE, « LA PARTICIPATION DANS L'ENTREPRISE ; DE LA THÉORIE À LA PRATIQUE »].
- Savatier (Jean), « La participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises », *Projet*, n° 26, juin 1968, pp. 701-714