

L'ÉVOLUTION DES TECHNIQUES DE RÉMUNÉRATION : DU SALARIÉ OUTIL AU SALARIÉ ACTEUR

INTRODUCTION

L'évolution des modes de rémunération du salarié s'inscrit dans la droite ligne de l'évolution du droit du travail. Soumise à l'origine aux contraintes marchandes du libéralisme sauvage, la rémunération s'inscrit progressivement dans une mutation qui, d'une logique de dépendance, l'amène à une véritable logique sociale. Dépassant la conception civiliste, synallagmatique et comptable établissant un lien direct de causalité réciproque et une stricte correspondance entre l'exécution du contrat de travail et la naissance de la créance salariale, le Droit du travail affecte au salaire une fonction vitale parce qu'alimentaire.

Le droit au salaire constitue désormais une prérogative fondamentale de l'individu confortée par le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 reconnaissant à tous "*des moyens convenables d'existence*"¹ alors que la Déclaration universelle des Droits de l'homme précise que "*quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante*"².

La fixation d'un prix minimum du travail illustre cette évolution. L'Etat s'insère définitivement dans l'échange de travail pour lui affecter un statut particulier et en garantir un prix minimum. Le salaire apparaît alors comme forfaitaire, il ne dépend plus ni de la seule volonté de l'employeur, ni des pertes éventuelles de l'entreprise.

L'époque contemporaine amène le législateur à aller au-delà de cette simple prise en compte du montant de la rémunération. Le salaire de base apparaît comme une simple composante d'une rémunération qui intègre d'autres données. De l'intéressement et de la participation, on débouche sur les comptes épargne et sur l'actionnariat salarié. De simple outil, le salarié semble devenir acteur de l'entreprise. Participant à sa croissance et à ses résultats, il perçoit une part de la richesse créée au point d'en devenir partiellement propriétaire.

Une lecture rapide de cette évolution pourrait laisser croire que les droits reconnus aux salariés sont devenus considérables et que d'une situation de dépendance, on est passé à une situation de co-gestion. Une analyse des différents dispositifs amène à nuancer cette perception des choses, les nouveaux modes de rémunération pouvant déboucher sur des finalités bien différentes.

1. "*La Nation garantit à tous (...) des moyens convenables d'existence*" Cf. J. Godechot, *Les Constitutions de la France depuis 1789*, Garnier-Flammarion 1970.

2. N. Valticos, *Droit international du travail*, Dalloz 1983.

PARTIE I. LIBÉRALISME SAUVAGE ET MISE EN PLACE DU DROIT DU TRAVAIL : DU SALARIÉ OUTIL AU SALARIÉ PROTÉGÉ

Le libéralisme "sauvage" issu des réflexions des économistes du 18^{ème} siècle et les choix juridiques effectués tant par le législateur révolutionnaire que par les concepteurs du Code civil de 1804 participent au placement du travail salarié dans la catégorie inadaptée des choses susceptibles d'être achetées et vendues librement.

La croissance du social destinée à contrebalancer cette première approche concerne d'abord la protection des corps. Ce n'est que tardivement que la rémunération du salarié apparaît comme une composante à part entière du dispositif social organisant un véritable statut protecteur du salarié.

A. Le travail, simple objet d'échanges marchands

Lorsqu'il publie "*L'Emile*", Jean-Jacques Rousseau traduit, à sa manière, la logique juridique qui domine la fin du 18^{ème} siècle³. Le travail y est présenté comme "*un devoir indispensable à l'homme social*". Ce devoir de travailler débouche, dans les textes mis en place par le législateur Révolutionnaire, sur l'assimilation de la valeur travail à un bien susceptible de rattachement au droit de propriété au même titre que la terre et le capital⁴.

La Constitution de 1793 confirme cette orientation, le travail étant soumis, comme tout autre bien, à la loi des échanges marchands⁵. Les décrets d'Alarde et la loi Le Chapelier confortent cette logique en libérant le commerce tout en interdisant les coalitions⁶. La force de travail de chacun est considérée comme une valeur marchande soumise au libre jeu des rapports contractuels, les rémunérations étant fonction de l'offre et de la demande. Dans l'analyse économique du coût du produit, le salaire apparaît comme le poste le plus compressible de tous les éléments de son prix de revient. La loi de l'offre et de la demande domine alors la fixation de son montant.

La perception civiliste du travail salarié⁷ n'est pas sans incidence sur les modes de rémunération des salariés du 19^{ème} siècle. Le droit qui organise et qui gère les rapports professionnels de l'époque participe clairement à la soumission d'une classe ouvrière qui n'a pas d'autre choix que de subir le poids d'une autorité privée disposant d'un pouvoir absolu sur les choses comme sur les hommes.

Les modes de rémunération des salariés sont conformes à cette orientation. L'employeur attribue à ses ouvriers un salaire précaire, susceptible d'être remis en cause si les directives qu'il fixe ne sont pas respectées. Son pouvoir régle-

3. J.-J. Rousseau, *Emile ou l'éducation*, Flammarion, G.F 1966.

4. Jean-Michel Lattes, "*Le travail : objet de propriété ?*", Actes du colloque "Propriété et Révolution", Ed. du CNRS 1990, pp. 221 et s.

5. Art. 16 et 17 de la Constitution de 1793 : "*Le droit de propriété est celui qui appartient à tout citoyen de jouir et de disposer à son gré de ses biens, de ses revenus, du fruit de son travail et de son industrie. Nul genre de travail, de culture, de commerce, ne peut être interdit à l'industrie des citoyens*" in J. Godechot, *Les Constitutions de la France depuis 1789*, Garnier-Flammarion, 1979.81.

6. De nombreux textes font référence à ces dispositions. On lira, par exemple : P. Virton, *Histoire et politique du droit du travail*, SPES 1968.26 - Edouard Dolleans et Gérard Dehove, *Histoire du travail en France des origines à 1919*, Ed. Domat-Montchrestien 1953, tome 1, pp. 133 et s.

7. *Naissance du Code civil*, Préface de François Ewald, Flammarion, 1989.

induisant la réduction de la rémunération en cas de non-respect de contraintes qu'il fixe unilatéralement.⁸

Le pouvoir de l'employeur est comparable à celui du législateur. La loi de l'entreprise est "sa loi"⁹. Il est aussi "seul juge" et l'amende constitue un de ses moyens d'intervention privilégiés. Cette pratique constitue la traduction concrète de l'assimilation de la sanction professionnelle à celles infligées par l'Etat en cas de non-respect de la loi¹⁰. Les excès de cette logique peuvent déboucher sur une véritable suppression du salaire journalier littéralement absorbé par le montant des amendes. Le contrôle de la Cour de Cassation participe à la préservation de ces logiques, le mythe de la protection de l'accord contractuel passé entre l'employeur et le salarié suffisant à en écarter le contrôle.

Le célèbre arrêt, dit "des sabots", permet de mesurer la portée de cette absence de contrôle judiciaire du contenu de ce pouvoir patronal. La Cour refuse à une juridiction le droit de remettre en cause les termes mêmes d'un Règlement intérieur au motif que la salariée en cause dans l'affaire y a adhéré lors de son recrutement¹¹. De fait, le droit civil dominant les relations sociales, il protège l'employeur de tout risque de remise en cause de règles, en apparence soumises à une libre négociation mais, en pratique, imposées au salarié.

Le paternalisme constitue un des avatars de cette première logique juridique. Le salarié qui s'engage pour un employeur bénéficie dans la grande industrie de multiples avantages dérivés de son appartenance à un groupe social déterminé. L'employeur prend en charge non seulement sa vie professionnelle avec le salaire mais aussi tout son environnement familial, culturel ou social. Econòmats, logements, écoles, loisirs, églises, dispensaires... sont mis à sa disposition avec, parfois, un embryon de protection sociale. Ce "bien-être" assuré au salarié n'est pas sans contreparties. Le salarié est placé avec sa famille dans un véritable rapport de dépendance qui réduit considérablement sa capacité de réaction. C'est une sorte de servitude volontaire qui est ici organisée privant la relation de travail de ce qui fait son essence : un échange de prestations juridiquement défini. L'idée même de contrat est noyée dans le concept plus flou "d'autorité légitime"¹² ou, plutôt, "légitimée"...

La mise en place des premiers textes pouvant être qualifiés de sociaux ne remet pas en cause le libre choix des modes de rémunération. Si les personnes les

8. "Il est interdit d'entrer dans les chantiers autrement que par les portes réglementaires : amende d'une demi-journée de travail...". Desroys du Roure, *Les règlements d'atelier et le contrat de travail*, Thèse Paris 1920, p. 24.

9. Jacques Le Goff, *Du silence à la parole*, Calligrammes-La Digitale, 1985.34 - Norbert Olszak, *Histoire du droit du travail*, PUF 1999.

10. Règlement de la Société de la Providence à Réhon : "... art. 5 : manque de respect = 2 francs - art. 6 : ivresse = 2 francs - art. 22 : introduction de boissons alcoolisées = 5 francs..." cf. Desroys, op. cit.

11. C. Cass. du 14.02.1866. En l'espèce, un règlement interdisait d'entrer dans les ateliers avec des sabots sous peine d'une amende de 10 f. Le Conseil de Prud'hommes d'Aubusson avait réduit cette somme à 50 centimes sur le fondement que la somme fixée dans le règlement était manifestement exagérée. La Cour refuse cette argumentation en considérant que cette somme était née d'une convention formée et qu'il ne convenait donc pas de la remettre en cause. Cf. M.-C. Amauger-Lattes, *Droit pénal et droit disciplinaire dans l'entreprise privée. L'irréductible pouvoir disciplinaire*, Thèse, Toulouse 1992 - J.-M. Lattes, "Pouvoirs de l'employeur et libertés des salariés", Actes du colloque Pouvoir et Gestion, *Presses de l'Université des Sciences sociales de Toulouse*, 1997.261.

12. Desroys, op. cit., p. 130.

plus exposés sont désormais protégés¹³, le prix du travail humain reste dans la sphère contractuelle. Le postulat dominant étant que l'intervention de l'Etat est contre nature¹⁴ et génératrice d'effets pervers, il convient de n'en accepter l'usage que dans des cas exceptionnels dans le but de limiter des abus particulièrement choquants. Le prix du travail apparaît clairement comme le principal obstacle des réformes sociales. Si la protection de certaines catégories particulièrement exposées apparaît concevable aux libéraux de l'époque, toute autre avancée sociale est récusée afin d'éviter qu'elle ne débouche sur une réglementation indirecte. Ainsi, les réformes relatives au contrôle de la durée du travail sont rapidement enterrées du fait du risque d'aboutir à une quantification du travail et, donc, à une évaluation de sa valeur.

L'omnipotence de la logique économique et gestionnaire bride toute évolution même si, derrière la liberté des co-contractants découlant du louage de services, se développent d'autres analyses distinguant peu à peu le contrat de travail de l'emprise des règles traditionnellement applicables aux contrats civils¹⁵. La loi du 27 décembre 1890¹⁶ consacre, pour la première fois, le détachement du contrat de travail de la sphère civiliste en reconnaissant que "*la résiliation du contrat par la volonté d'un seul peut donner lieu à des dommages et intérêts*". L'arbitraire de l'un des deux co-contractants est désormais condamné, l'existence de motifs légitimes conditionnant la possibilité de rompre la relation de travail¹⁷. Par suite, la loi du 9 avril 1898 relative à la réparation des accidents de travail subis par les salariés dans le cadre de leurs fonctions débouche sur la reconnaissance de l'existence d'un rapport particulier les unissant à leurs employeurs : "*le rapport de subordination*"¹⁸. Le contrat ne porte plus uniquement sur les choses, il reconnaît à l'homme une valeur spécifique. Le droit du travail est doté d'une identité propre démarquée du droit civil.

La rémunération du salarié n'échappe pas à cette réflexion du fait des conséquences de la maîtrise de la durée du travail¹⁹. Le temps de vie n'est plus dominé par le temps de travail, le salarié se voit reconnaître le droit à de nouvelles aspirations²⁰. On parle désormais de droit à l'existence et c'est une nouvel-

13. Loi du 22 mars 1841 interdisant le travail des enfants de moins de 8 ans - loi du 22 février 1851 sur la protection des apprentis - loi du 19 mai 1874 sur la protection des femmes... Cf. Jean Savatier, "Du domaine patriarcal à l'entreprise socialisée", *Mélanges René Savatier*, Dalloz 1965.863.

14. Les théories d'Adam Smith sur la "main invisible du marché" aboutissant au meilleur ordre possible en vertu d'une loi naturelle organisatrice dominent les réflexions de l'époque. Cf. R. Castel, *Les métamorphoses de la question sociale. Chronique du salariat*, Fayard 1995.

15. M.-E. Chatelain, "Esquisse d'une nouvelle théorie sur le contrat de travail conforme aux principes du Code civil", R.T.D.C. 1904.388 - P. Rongere, *Rôles et conflits de rôles en droit du travail - Réflexions sur la jurisprudence*, Etudes A. Brun, Librairie Sociale et Economique, 1974.451.

16. Loi "sur le contrat de louage et sur les rapports des agents des chemins de fer avec les compagnies" - Dalloz 1890.

17. Il convient de noter ici que la Cour de Cassation ne va pas prendre la mesure de ce texte, les juges s'interdisant de la mesure de rupture prise par l'employeur.

18. La Cour de Cassation confirme cette orientation en définissant l'ouvrier ou l'employé comme "*celui qui, placé sous la dépendance et les ordres d'un autre lui garantit la fourniture du travail en échange d'une rémunération*". C. Cass. du 8.01.1907, Gaigner, Dalloz. 422.

19. Loi du 13.07.1906 sur le repos hebdomadaire - loi du 23.04.1919 sur la journée de 8 heures - ...

20. Nathalie Chambelland-Liébault, *Un repos dominical pour tous ? La loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers in Deux siècles de Droit du travail*, Ed. de l'atelier, 1998, p. 105 et s. - Isabelle Leray, *La réduction du temps de travail pour tous : la loi du 23 avril 1919 sur les huit heures*, Ed. de l'atelier 1998, p. 117 et s.

la perception du salaire qui peu à peu s'impose dans la société française. La vision purement économique d'un salaire soumis au libre jeu de la loi de l'offre et de la demande est peu à peu complétée par une problématique sociale prenant en compte les besoins du salarié. L'idée de la mise en place dans cette logique d'un "minimum salarial" commence à émerger tant du côté des socialistes que de celui des chrétiens sociaux²¹.

Ces mutations traduisent une nouvelle perception des rapports employeurs-salariés. Le pouvoir du patron ne découle plus du seul droit de propriété, il apparaît désormais comme la contrepartie de sa responsabilité à l'égard des ouvriers placés sous son autorité. La loi du 28 décembre 1910 consacrant la mise en place du Code du travail confirme cette évolution et débouche sur une logique qualifiée de "statutaire" de l'organisation des rapports sociaux dans un contexte désormais très éloigné de la logique contractuelle issue du Code civil²².

B. La fixation du prix du travail : du SMIG au SMIC

Le grand vent de réforme de la Libération²³ ne prend pas en compte la dimension salariale même s'il est possible d'en trouver les fondements. En reconnaissant dans le Préambule de la Constitution de 1946 le droit à la sécurité sociale pour toute personne, le législateur ne pouvait échapper à une véritable réflexion sur le droit pour le salarié à un minimum vital.²⁴

L'article 31 de la loi du 11 février 1950 relative aux conventions collectives consacre le principe du retour à la liberté de discussion des salaires tout en introduisant une restriction essentielle par l'institution du SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti) en dessous duquel aucun salarié ne pourra être rémunéré en aucun point du territoire²⁵. Le salaire relève désormais d'une logique sociale de protection détachée de sa logique économique. Le salarié n'est plus un simple agent économique, il est reconnu comme un véritable "être de besoins"²⁶.

Le fonctionnement même du SMIG et le décalage qui ne cesse de se creuser avec le salaire moyen participe à la nécessaire mutation de ce mode de garantie. Les événements de 1968 servent de révélateur à une revendication pourtant traditionnelle et inscrite dans le temps La loi du 2 janvier 1970 instituant le SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) introduit dans notre législation sociale deux innovations particulièrement significatives :

21. Les retombées de ces réflexions seront, dans un premier temps, relativement modestes. La loi du 10.07.1915 organise, dans certains secteurs d'activité, le principe d'un minimum légal devant être accordé aux salariés travaillant à domicile alors que, par ailleurs, les textes relatifs à la saisie arrêt des rémunérations prennent en compte "un minimum de survie" (loi du 2.02.1895).

22. J. Carbonnier, *Les Biens*, PUF 1980.13.

23. Les historiens du travail insistent à juste titre, sur l'importance d'un texte aujourd'hui oublié : la loi du 4 octobre 1941 sur l'organisation sociale des professions, dite "Charte du travail". On y trouve pourtant les fondements du salaire minimum vital. Cf. Jean-Pierre Le Crom, *La profession aux professionnels : la loi du 4 octobre 1941 sur l'organisation sociale des professions dite Charte du travail* in Deux siècles de droit du travail par les lois, Ed. de l'atelier 1998.143.

24. L'accroissement des dépenses d'alimentation dans les ressources des familles ouvrières participe largement à cette mutation. (60 % avant guerre - 75 % après-guerre). Cf. Madjarian, *Conflits, pouvoir et société à la Libération*, 10/18, 1980.329.

25. Revue Française du Travail, Sept-Oct. 1950.358.

26. Marie-Laure Morin, *Démocratie sociale ou démocratie politique ? - La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives*, Ed. de l'Atelier, 1998, pp. 179 et s. - F. Sellier, *Stratégie de la lutte sociale*, Ed. Ouvrières, 1956, p. 125.

- en indexant le minimum de rémunération sur la croissance, ce texte abandonne une conception par trop statique du minimum de subsistance pour y adjoindre désormais une logique nouvelle dite de "participation aux progrès de la société"²⁷.

- la prise en compte des besoins sociaux dans la détermination du minimum en cause consacre la prise en compte définitive du salarié comme être social à part entière.

Désormais détaché de logiques à finalités purement économiques, le salaire garanti inscrit le salarié dans son environnement social²⁸. Il n'est plus le strict "prix du travail", il correspond à une rémunération attachée à l'emploi.

Les progrès de la mensualisation participent à l'unification du statut des personnes au travail. La distinction entre les employés, mensualisés, et les ouvriers, rémunérés deux fois par mois, est remise en cause par les organisations syndicales et patronales qui s'engagent à unifier les dispositifs²⁹. L'accord national du 14 décembre 1977, généralisé par la loi du 19 janvier 1978, organise l'application aux différentes professions du droit à la mensualisation.

Cette unité apparente des statuts des salariés subit cependant de plein fouet les effets de la crise et l'organisation progressive d'une sorte de second marché du travail³⁰. Cette situation remet en cause les concepts qui précèdent. La fonction du salaire n'est plus ici de développer un mieux être social, il ne sert plus qu'à maintenir un droit minimum à la dignité, voire à servir de fausse transition entre deux périodes d'application du système d'aide sociale.

On distingue désormais, les salariés sur emplois fixes, statutaires, de ceux qui s'inscrivent dans une précarité durable où les emplois suivent le cours de l'application de contrats précaires qui alternent et s'enchaînent sans espoir de pérennisation.

Cette mutation s'accompagne d'autres évolutions. A l'origine simple contrepartie d'un travail effectué³¹, la rémunération est devenue, nous l'avons vu, la conséquence de l'occupation d'un emploi sans lien avec les performances réelles d'un salarié. L'époque contemporaine réintroduit la prise en compte de l'individu avec les techniques d'individualisation des rémunérations : augmentation en fonction des résultats observés, salaire variable au mérite, rémunération des compétences... La faiblesse actuelle de l'inflation et des augmentations de rémunérations corrélatives, le besoin de reconnaissance des individus, la prise en compte beaucoup plus importante du mérite, l'absence de véritables perspectives de carrières... tous ces éléments concourent à expliquer cette évolution.

De plus, la multiplication des moyens et leur individualisation amènent aujourd'hui les responsables des rémunérations à appréhender cet acte de gestion non plus seulement comme une simple obligation réglementée mais, désormais, comme le moyen d'atteindre des objectifs économiques dans une optique stratégique³². A côté d'une rémunération fixe composée du salaire, des primes et autres gratifications fixes qui découlent soit du poste occupé (pénibilité, risque...), soit

27. J. Savatier, "Les minima de salaires", *Dr. soc.* 1997.575.

28. G. Lyon-Caen, *Le salaire, Traité de droit du travail*, Dalloz, tome 2, 1981.

29. Déclaration du 20 avril 1970.

30. A. Jemaud, *L'emploi périphérique*, in *Les sans emplois et la loi*, Calligrammes 1988.153.

31. On parle alors de rémunération à la tâche, à la quantité œuvrée, à l'heure...

32. B. Sire, *Gestion Stratégique des Rémunérations*, Editions Liaisons 1993.

de la personne (expérience, ancienneté...), on trouve désormais des primes et bonus calculés à partir d'une évaluation des performances individuelles, soit par rapport à des objectifs fixés en début de période, soit par rapport aux résultats de la période précédente. La principale difficulté de ce type de rémunération réside dans le choix des critères de performance et dans la possibilité d'individualiser un résultat pour une grande partie des salariés³³.

La gestion s'est emparée largement de ces logiques contemporaines pour développer le concept "d'individualisation" des rémunérations. Cette mutation fondamentale s'explique à la fois par des raisons techniques (assistance à la GRH par ordinateur³⁴...) et par des raisons psychologiques (demande de la prise en compte des caractéristiques individuelles).

Tout cela a pour finalité d'optimiser l'allocation des compétences et le couple "coûts des RH / satisfaction des salariés". De nouvelles techniques de rémunérations facilitent la promotion de ces perspectives contemporaines³⁵.

PARTIE 2. SALAIRE ET NOUVELLES FORMES DE RÉMUNÉRATIONS : DE LA PARTICIPATION AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE AU MYTHE DU SALARIÉ ACTIONNAIRE

Le salaire ne constitue plus aujourd'hui le seul revenu susceptible d'être versé au salarié. D'autres moyens de gratification vont venir compléter, plus que se substituer, au salaire de base. En effet, plus de quinze ans après la suppression de l'indexation des salaires sur les prix au tournant des années de rigueur (1982-1983), le recours à des instruments de rémunérations périphériques au salaire (intérêt, participation, épargne salariale, stocks- options et, peut être un jour, fonds de pension...) apparaissent, dans certaines entreprises, comme un moyen privilégié de redistribuer du pouvoir d'achat³⁶.

Dans un contexte de faible inflation, ces formules permettent de motiver les salariés tout en les associant aux résultats de l'entreprise. Il est cependant permis de relever un certain nombre de motifs d'inquiétudes. Le poids croissant de ces rémunérations périphériques modifie sensiblement le rapport salarial. Pour les entreprises, leur usage permet de rémunérer la valeur ajoutée apportée par chacun mais, côté salarié, il existe un risque réel de privilégier leur intérêt personnel par rapport à celui de la collectivité de travail. En outre, les inégalités entre salariés sous contrats stables et sous contrats précaires³⁷ entre PME et grandes structures³⁸ comme celles basées sur la capacité individuelle d'épargne

33. G. Donnadieu, *Du salaire à la rétribution*, Editions Liaisons 1994 - G. Lantier, *Les rémunérations*, Du Mesnil Editeur 1993.

34. J.-M. Peretti, *Gestion des Ressources Humaines Assistées par Ordinateur*, Ed. Liaisons 1993.

35. P. Louart, *Gestion des ressources humaines*, Eyrolles 1991 - J.-M. Peretti, *Ressources humaines*, Vuibert 1994 - J.-M. Peretti et Patrick Roussel (Coordonné par...), *Les rémunérations. Politiques et pratiques pour les années 2000*, Vuibert 2000.

36. André Delarue, "Intéressement, participation, actionnariat salarié", *Editions Liaisons* 2000.

37. La grande majeure partie des accords d'intéressement et de participation intègre une clause d'ancienneté.

38. En 1997, environ 1,4 % des salariés des PME bénéficiaient de la participation et 2,2 % de l'intéressement alors qu'elles représentent 55 % des emplois en France. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, 60,7 % de salariés sont couverts par un accord de participation et 35,9 % par un accord d'intéressement.

vier 1990 au Premier ministre confirme ces critiques en ajoutant que "l'épargne dans son ensemble est restée étrangère à la question de l'exclusion".

A. Les ambiguïtés de la participation

De formules facultatives en formules obligatoires, le droit français du travail va s'efforcer d'intéresser les salariés aux résultats de leur entreprise.

Ainsi, par la promotion de faveurs fiscales⁴⁰ et sociales⁴¹, l'ordonnance du 7 janvier 1959 tente d'encourager "l'intéressement du personnel à l'entreprise"⁴². Trois formules sont alors organisées : l'intéressement aux bénéfices, l'intéressement à l'accroissement de la productivité et l'intéressement au capital. Plusieurs modalités d'adoption sont concevables : approbation à la majorité des deux tiers par le personnel de l'entreprise⁴³ ou accords conclus avec les syndicats représentatifs. Il convient de noter un certain nombre de contraintes : les distributions faites au personnel ne sont pas assimilables à des salaires et ne peuvent donc pas leur être substitués⁴⁴ - les distributions sont collectives mais aléatoires⁴⁵... Ce dispositif rénové par l'ordonnance du 21 octobre 1986 et par la loi du 25 juillet 1994 reste limité dans ses effets même si les nouveaux textes en ont amélioré l'ampleur du fait de l'extension du champ de leur liberté contractuelle⁴⁶. Les méthodes d'intéressement sont désormais librement choisies par les partenaires : participation collective aux résultats, à l'accroissement de la productivité ou tout autre mécanisme de rémunération collective associant le personnel aux résultats de l'entreprise⁴⁷, la loi de 1994 prévoyant la possibilité d'alimenter un compte épargne-temps. L'enjeu est ici de permettre au salarié d'obtenir le versement immédiat d'un revenu disponible pour n'importe quelle dépense sans participation à une quelconque épargne obligatoire. Cela ne correspond pas à la contrepartie d'un travail⁴⁸ mais cela traduit la réalisation de résultats collectifs positifs.

La formule obligatoire instaurée par l'ordonnance du 17 août 1967 sur l'épargne salariale⁴⁹ qualifiée aujourd'hui de "*participation aux résultats*" permet de donner aux salariés un droit sur les bénéfices réinvestis⁵⁰. Ce caractère obli-

39. Rapport de Jean-Pierre Balligand et Jean-Baptiste de Foucauld, L'Épargne salariale au cœur du contrat social, *La Documentation française 2000*. - Lire sur ce sujet : Patrick Artus et Thierry Sessin, "L'urgente mise en place d'une épargne salariale", *Le Monde* du 14.03.2000.

40. ... déductions de l'assiette de l'impôt sur les sociétés et sur le revenu des personnes physiques...

41. ... déduction de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale...

42. J. Savatier, Les accords collectifs d'intéressement et de participation, *Dr. soc.* 1988.89.

43. ... sous réserve de la conformité de l'accord avec un contrat-type élaboré au plan national ou professionnel.

44. Pour ouvrir droit aux exonérations, les sommes attribuées aux salariés ne peuvent se substituer, même partiellement, aux salaires (Cass. soc. 21.03.1996 in *Sem.soc.* Lamy n° 787.15).

45. La répartition doit concerner tout le personnel (Cass. soc. du 23.11.1999, *Dr. soc.* 2000.216, obs. Ch. Radé) mais il peut y avoir une différenciation par catégories de salariés.

46. DARES - Min. du travail, "*Des pratiques diversifiées*", N° 23/1, juin 1997.

47. ex. : prime d'objectifs...

48. Les sommes ainsi attribuées n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul du SMIC et ne sont pas utilisées pour l'évaluation des indemnités basées sur le salaire (indemnités de licenciement...). Cf. Cass. soc. du 6.10.1995, RJS 12/95, n° 264- Cass. soc. du 18.05.1995, RJS 7/95, n° 803.

49. Les PEE concernaient, en 1996, 1,2 millions d'actifs sur 3 millions de bénéficiaires potentiels.

50. La loi du 27 décembre 1973 a permis l'harmonisation de l'ordonnance de 1967 avec celle de 1959 pour permettre la création de contrats mixtes.

inégale sont concevables et que le seuil de 50 salariés est ici requis⁵¹. Le but poursuivi par le législateur est de permettre que l'accroissement du capital découlant des bénéfiques investis soit réparti entre actionnaires et salariés. La formule choisie de "*participation aux fruits de l'expansion*" permet d'en déduire que c'est la mise en place d'un véritable droit nouveau que recherche le législateur, droit qui vient s'ajouter au droit au salaire et qui trouve sa source dans l'enrichissement de la firme qui les emploie. La règle de base dite "de l'indisponibilité des droits"⁵² traduit clairement la volonté de créer une véritable épargne salariale voire une sorte de "salaire-investissement", système fondamentalement différent de celui de l'intéressement.

Enfin, la technique des "*plans d'épargne d'entreprise*" permet de stimuler l'épargne salariale orientée vers l'acquisition de valeurs mobilières. Organisés par une ordonnance de 1967, relancés par l'ordonnance du 21 octobre 1986 et par la loi du 25 juillet 1994, ces plans connaissent un regain d'actualité du fait de l'intérêt que leur porte l'actuel gouvernement Jospin et le dépôt d'un projet de loi sur le "*développement de l'épargne salariale*"⁵³. Collectifs et facultatifs, ces dispositifs constituent une sorte de système de gestion de l'épargne salariale par l'entreprise elle-même. Ainsi, le P.P.E. recueille les sommes dues au salarié au titre de la participation ou par l'effet d'un accord d'intéressement, celles provenant de l'épargne volontaire individuelle du salarié⁵⁴ et une éventuelle contribution de l'entreprise qualifiée "d'abondement". Il est géré par l'entreprise ou par un établissement spécialisé et fait l'objet de placements soit en part de SICAV, soit en parts d'un fonds commun de placement diversifié, soit en actions de l'entreprise. Ce dispositif, même s'il n'est pas totalement étranger aux dispositifs qui précèdent, constitue un véritable dispositif autonome susceptible d'autres utilisations. Le débat actuel autour de l'affectation de ce type de plan à une épargne retraite témoigne du fait qu'il s'agit bien là, autant de rechercher une prévoyance collective que d'associer les salariés au profit⁵⁵.

Le passage en première lecture du projet de loi sur l'épargne salariale⁵⁶ permet d'envisager un certain nombre d'évolutions. S'il traite de plusieurs formes

50. (suite). On lira : Jean-Pierre Le Crom, "Tous capitalistes ! L'ordonnance du 17 août 1967 sur la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises", in *Deux siècles de droit du travail, Editions de l'atelier*, 1998.199 - Paul Durand, "L'ordonnance du 7 février 1959 tendant à favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs à l'entreprise", *Droit social*, 1959.79 - Bernard Ducamin, "Souvenirs sur l'élaboration de l'ordonnance du 17 août 1967", *Espoir*, n° 10611, 1985.85 - Jean Savatier, "La participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises", *Projet*, n° 26, juin 1968.701.

51. En dessous de ce seuil, le régime légal peut être appliqué à titre volontaire, l'entreprise ayant alors la possibilité de bénéficier d'une provision pour investissements égale à 25 % du montant de la réserve de participation.

52. La règle de base prévoit une indisponibilité durant 5 ans mais des décrets d'application ont prévu des exceptions : mariage, licenciement, mise à la retraite, invalidité, décès, surendettement...

53. Il est intéressant de noter que ce projet a été présenté au Conseil des ministres le 1^{er} août 2000 non par le ministère du travail mais par celui de l'économie et des finances.

54. Celle-ci est souvent précomptée, avec l'accord du salarié, sur ses rémunérations dans la limite maximale du quart de la rémunération actuelle.

55. Les réserves actuelles du mouvement syndical face au projet de loi Fabius s'explique par le fait que ce type d'épargne peut apparaître comme un affaiblissement du système de protection sociale par répartition au profit des dispositifs de capitalisation.

56. Projet n° 2460 présenté en Conseil des ministres du 1.08.2000.

On lira : J.-F. Emonet, "Epargne salariale : vers une généralisation aux P.M.E.", *Entreprises Midi-Pyrénées* Nov. 2000.39.

communes. Concernant les salariés bénéficiaires, le projet s'efforce d'unifier les règles applicables : ancienneté réduite à 3 mois, extension de l'obligation annuelle de négociation à l'épargne salariale, application aux groupes de sociétés, prise en compte du problème d'un changement d'employeur et de la possibilité de réinvestir dans un nouveau PEE...

C'est au niveau des *Plans d'Epargne d'Entreprise* que l'on trouve les innovations les plus importantes. Il est ici proposé la création d'un *Plan d'Epargne Interentreprises* (PEI) et d'un *Plan Partenarial d'Epargne Salariale Volontaire* (PPESV). On y ajoute la possibilité d'aménagements plus ponctuels visant à soumettre l'abondement à la règle de non-substitution de salaire, à favoriser les augmentations de capital réservées aux adhérents, à ouvrir l'accès des plans d'épargne aux dirigeants et chefs d'entreprise ne dépassant pas 100 salariés...

L'essentiel des modifications relatives au *dispositif d'intéressement* concerne le régime juridique des accords et, en particulier, le rétablissement d'un contrôle assorti d'une garantie contre les redressements sociaux et fiscaux. Afin de renforcer les liens entre investissements et plan d'épargne, une provision pour investissement serait créée, à titre temporaire, dans les entreprises de moins de 100 salariés, sur l'abondement versé au titre de l'intéressement affecté au plan épargne.

Au niveau de la *participation*, les évolutions induites par le projet concernent surtout la répartition des droits entre les salariés et la provision pour investissement. En outre, les accords devraient préciser obligatoirement si les sommes doivent, ou non, être affectées à un compte épargne.

Le PPESV constitue le point le plus controversé du projet actuellement en discussion. Les principaux syndicats d'une part, et certains partis de gauche d'autre part se sont, en effet, interrogés sur la finalité de ce dispositif. Le problème de la "sortie" du plan est au coeur du débat. Si la possibilité de sortir le produit de l'épargne n'est pas limitée à une sortie en capital mais peut s'organiser sous forme de rente, c'est alors un système proche de celui des fonds de pension qui s'organise et qui peut constituer, à terme, une véritable concurrence vis à vis du système de retraite par répartition. Le retrait de la sortie en rente pour calmer les craintes de la "majorité plurielle" semble apaiser un débat qui n'en reste pas moins lancé.

B. L'actionnariat salarié

La participation des salariés au capital de leur entreprise constitue un mythe souvent évoqué mais jamais véritablement réalisé dans notre pays⁵⁷.

Différents régimes ont ainsi été successivement réalisés, certains obligatoires, d'autres facultatifs⁵⁸. Ajoutons, qu'au moins en principe, la distribution d'actions peut être choisie comme modalité de la participation obligatoire même si, dans les faits, cette modalité est rarement utilisée.

La loi du 24 octobre 1980 organise un mode de distribution gratuite d'actions en faveur des salariés du privé⁵⁹. Ce dispositif ne requiert aucun apport de

57. *Rapport Moral sur l'Argent dans le Monde*, Montchrestien 1999.

58. François Morin, *Le modèle Français de détention et de gestion du capital*, Les Editions de Bercy, 1998.

59. M. Vasseur in *D.* 1981, chron.63 - Y. Guyon in *JCP.* 1981.I.3006.

sera effectuée par l'Etat à concurrence de 65 %, la différence étant supportée par les anciens actionnaires. Signalons immédiatement pour relativiser le poids de ce dispositif que cette augmentation ne peut dépasser 3% du capital, ce qui amène à relativiser son rôle, et que les actions ainsi distribuées sont indisponibles pendant un délai de 3 à 5 ans⁶⁰. Les statistiques témoignent de l'échec d'une possibilité intéressante sur le plan fiscal⁶¹ mais ne mobilisant pas vraiment les salariés⁶².

D'autres textes⁶³ ont facilité l'acquisition d'actions de sociétés par leur propre personnel dans un contexte, cette fois-ci, onéreux et à l'occasion d'une émission⁶⁴. On retrouve ici l'inspiration tirée de la recherche d'un capitalisme qualifié de "populaire" traduit aux Etats-Unis par le développement des "stock-options"⁶⁵. Malgré l'ordonnance du 21 octobre 1986 renforçant ce dispositif, le succès de ces dispositifs semble limité aux cadres dirigeants⁶⁶, ces derniers y trouvant la possibilité de faire échapper une partie de leur rémunération aux charges sociales⁶⁷. Cette formule peut se mettre en place soit dans le cadre d'un fond commun de placement, soit directement. Les salariés bénéficient d'avantages au niveau du prix de cession⁶⁸ et dans les modalités d'apports de fonds⁶⁹. Ils peuvent, en outre, devenir actionnaires individuellement ou collectivement à des conditions préférentielles⁷⁰. Le salarié peut alors participer aux assemblées générales, voire être élu au Conseil d'administration⁷¹.

Selon une étude du Ministère de l'emploi et de la solidarité réalisée en 1999⁷², seulement 30 000 personnes bénéficiaient de stock-options alors qu'une entreprise sur deux en distribuait à des salariés généralement "triés sur le volet". Le débat actuel sur les stock-options témoigne des difficultés d'évolution de ces

60. Bénéficient de cette distribution "les salariés ayant deux ans d'ancienneté et de nationalité française". Cette dernière condition ne peut être opposée aux ressortissants de l'Union Européenne. Les actions en cause sont soumises au droit commun (droit de vote et droit à dividende).

61. Ce dispositif ouvre à la société une créance sur le trésor, portant intérêt et remboursable en dix ans.

62. Les chiffres de 1998 indiquent que cela concernait 221 sociétés cotées (sur 889) et 130 sociétés non cotées pour un total d'environ 500 000 salariés.

63. Loi du 24.07.1966.

64. Y. Guyon, "Actionnariat et privatisation", *Dr. soc.* 1987,45.

65. Sophie L'Helias, *Le retour de l'actionnaire*, Gualino Editeur 1997 - Sabine Montagne, "Retraite complémentaire et marchés financiers aux Etats Unis", *L'année de la régulation*, vol. 4, La Découverte 2000.

66. Signalons cependant qu'une étude réalisée par le cabinet ALTEDIA pour le compte de l'Observatoire de l'actionnariat salarié en Europe (Avril 2000) considère que cet actionnariat est largement sous évalué et que près de 42 % des entreprises de plus de 500 personnes seraient, en partie, la propriété de leur personnel à la hauteur moyenne de 7 % du capital.

67. *Liaisons sociales* du 29.04.1977.

68. Ce prix obéit à des règles strictes (cours de bourse moyen...) mais il peut faire l'objet de rabais (jusqu'à 20 %).

69. Loi du 17.06.1987 sur l'épargne précisant les conditions d'une augmentation de capital réservée aux salariés.

70. Ajoutons que les sociétés cotées peuvent réserver une augmentation de capital à leurs salariés et que la souscription peut être favorisée par un prix d'achat prélevé sur le salaire avec un étalement sur 3 ans. Une exonération est accordée au salarié sur son impôt sur le revenu et à l'entreprise si elle participe au règlement d'une partie du prix (exonération de l'impôt sur les sociétés et des cotisations de sécurité sociale).

71. Les actions sont souscrites pour 5 ans et leur gestion peut être collective.

72. La récente décision de Vivendi d'attribuer ces options d'achat à tout son personnel est susceptible de modifier sensiblement cette statistique.

des entreprises⁷³, d'autres - au contraire - entendent fiscaliser lourdement ce qu'ils assimilent à des rémunérations déguisées⁷⁴.

L'*actionnariat salarié* constitue le dernier volet du projet relatif à l'épargne salariale. Il prévoit de modifier les statuts des sociétés anonymes pour prévoir la désignation d'administrateurs ou de membres du conseil de surveillance parmi les salariés actionnaires lorsque l'actionnariat salarié dépasse 3 %. En outre, l'Assemblée générale des Sociétés Anonymes aurait à statuer sur la politique d'actionnariat salarié lors de chaque autorisation d'augmentation de capital, et, tous les 3 ans, lorsque le seuil n'est pas atteint.

CONCLUSION

La disposition du Préambule de la Constitution⁷⁵ prévoyant la participation des salariés à la gestion de l'entreprise est restée quasiment lettre morte en France⁷⁶ alors que se développait uniquement la participation aux résultats de l'entreprise. La mise en place de possibilités de participation à la gestion au profit des salariés reste marginale⁷⁷, même si l'idée de "démocratisation" de l'entreprise par le biais de l'actionnariat ouvrier constitue une sorte de "serpent de mer juridique" dont on parle beaucoup sans jamais le réaliser.

Au-delà de certaines tentatives restées marginales comme les SCOP (Sociétés Coopératives Ouvrières de Production) ou les Sociétés Anonymes à participation ouvrière, les possibilités offertes aux salariés de racheter leurs entreprises auraient pu constituer une orientation intéressante de cette démocratisation. La pratique démontre que le rachat est le plus souvent l'apanage des cadres et que derrière eux on trouve, le plus souvent, des organismes bancaires détenant la réalité du pouvoir⁷⁸.

La mise en place de nouveaux dispositifs sociaux témoigne, le plus souvent, de l'écart parfois considérable qui sépare, d'une part, les intentions affichées, à, d'autre part, la réalité des buts poursuivis. Il est ainsi aisé de constater que le législateur, en multipliant les dispositions complexes et sans grande portée, évite la mise en place de mesures simples et efficaces qui traduiraient une volonté politique sans ambiguïté de donner une voix véritablement délibérative aux représentants des salariés au sein des organismes sociaux. Il convient cependant de relever que l'épargne salariale peut constituer un moyen efficace pour résister

73. Philippe Douste-Blazy, *Le profit partagé*, Plon 2000.

74. Frédéric Lordon, *Fonds de pension, piège à cons ?*, Editions Raisons d'agir 2000.

75. J. Godechot, *op.cit.*

76. La participation à la gestion reste embryonnaire en France. La présence des représentants du comité d'entreprise aux séances du conseil d'administration ou de surveillance ne s'accompagne pas de l'attribution de voix délibératives.

77. L'ordonnance du 21.10.1986 relative à la participation des salariés à la gestion modifiée, à cet effet, la loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés. Elle institue une cogestion facultative, propre au secteur privé, adaptée à la forme de la société et affectant une voix délibérative à des salariés qui demeurent minoritaires (pas plus du tiers du Conseil d'administration). Le nombre d'entreprise ayant utilisé cette faculté depuis 1986 semble dérisoire : pas plus d'une dizaine et toujours dans le cadre de privatisations.

Cf. J. Savatier, La représentation des salariés dans les organes de la société anonyme après la loi du 25 juillet 1994, *Dr. Soc.* 1995.33.

78. A. Couret, "La reprise par les salariés des entreprises prospères", *Dr. Soc.* 1995.458.

aux fonds de pension anglo-saxons comme en témoigne la résistance de la Société Générale à l'OPA hostile de la BNP. Son efficacité dépendra cependant de son statut et de sa capacité à constituer un véritable instrument de gestion collective y compris dans les PME et les entreprises non cotées⁷⁹.

Dans la doctrine sociale, il a souvent été question de la division de la rémunération en dispositifs distincts et identifiés. Le Président Michel Despax parle ainsi de "salaire individuel" pour qualifier les retombées directes du travail salarié et de "salaire social" pour évoquer l'existence d'une universalité de fait affectée à tous les membres d'une collectivité⁸⁰ et sur laquelle chacun se voit reconnaître une propriété pouvant être qualifiée de virtuelle. Ce complément de rémunération traduit la reconnaissance de la part prise par tous les acteurs de la vie de l'entreprise à la création de richesse⁸¹. Nul doute que le salarié n'a pas encore parcouru tout le chemin devant le mener à la pleine reconnaissance de cette réalité.

Jean-Michel LATTES
(Avril 2001)

79. Marie-Béatrice Baudet et Laetitia Van Beckout, "Actionnariat salarié : la lutte pour le pouvoir commence", *Le Monde de l'Economie* du 14.06.2000 - Frédéric Pons, "Le plan "alléchant" de Carrefour", *Libération* du 3.10.2000.

80. Michel Despax, *L'entreprise et le droit*, LGDJ 1956.

81. Felix Pippi, *De la notion de salaire individuel à la notion de travail social*, LGDJ 1966.

1. Ouvrages

- Amarger-Lattes M.-C., *Droit pénal et droit disciplinaire. L'irréductible pouvoir disciplinaire*, Thèse Toulouse 1992.
- Balligand J.-P. et Foucauld J.-B., *L'Épargne salariale au cœur du contrat social*, La Documentation française 2000.
- Carbonnier J., *Les biens*, PUF 1980.
- Castel R., Les métamorphoses de la question sociale. Chronique du salariat, *Fayard* 1995.
- Dehove G., voir Doliéans E.
- Delarue A., *Intéressement, participation, actionnariat salarié*, Editions Liaisons 2000.
- Despax M., *L'entreprise et le droit*, LGDJ 1956.
- Desrois du Roure, *Les règlements d'atelier et le contrat de travail*, Thèse Paris 1920.
- Dolleans E. et Dehove G., *Histoire du travail en France des origines à 1919*, Ed. Domat-Montchrestien 1953, tome 1, pp. 133 et s.
- Domat-Montchrestien 1953, tome 1, pp. 133 et s.
- Donnadieu G., *Du salaire à la rétribution*, Ed. Liaisons 1994.
- Dousté-Blazy Ph., *Le profit partagé*, Plon 2000.
- Bwald F., Préface de..., *Naissance du Code civil*, Flammarion 1989.
- Foucauld J.-B., voir Balligand J.-P.
- Godechot J., *Les Constitutions en France depuis 1789*, Garnier-Flammarion 1979.
- L'Helias S., *Le retour de l'actionnaire*, Guliano Editeur 1997.
- Lantier G., *Les rémunérations*, Du Mesnil Editeur 1993.
- Le Goff J., *Du silence à la parole*, Calligrammes-La Digitale 1985.34.
- Lordon F., *Fonds de pension, piège à cons ?*, Ed. Raisons d'agir 2000.
- Louart P., *Gestion des ressources humaines*, Eyrolles 1991.
- Lyon-Caen G., *Le salaire*, Traité de droit du travail, Dalloz, tome 2, 1981.
- Madjarian, *Conflits, pouvoir et société à la Libération*, 10/18, 1980.329.
- Morin F., *Le modèle français de détention et de gestion du capital*, Les Editions de Bercy 1998.
- Peretti J.-M.
- *Gestion des ressources humaines assistées par ordinateur*, Ed. Liaisons 1993.
 - *Ressources humaines*, Vuibert 1994.
- Peretti J.-M. et Roussel P. (coordonné par...), *Les rémunérations. Politiques et pratiques pour les années 2000*, Vuibert 2000.
- Pippi F., *De la notion de salaire individuel à la notion de travail social*, LGDJ 1966.
- Rapport Moral sur l'Argent dans le Monde*, Montchrestien 1999.
- Rousseau J.-J., *Emile ou l'éducation*, Flammarion, G.F. 1966.
- Roussel P., voir Peretti J.-M.
- Sellier F., *Stratégie de la lutte sociale*, Ed. Ouvrières 1956.
- Sire B., *Gestion stratégique des rémunérations*, Ed. Liaisons 1993.
- Valticos N., *Droit international du travail*, Dalloz, 1983.
- Virton P., *Histoire et politique du droit du travail*, SPES 1968.

2. Articles

- Artus P. et Sessin, "L'urgente mise en place d'une épargne salariale", *Le Monde* du 14.03.2000.
- Budet M.-B. et Van Eeckout, "Actionnariat salarié : la lutte pour le pouvoir commence", *Le Monde de l'Economie* du 14.06.2000.
- Chambelland-Liébaud, "Un repos dominical pour tous ? La loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et des ouvriers" in *Deux siècles de Droit du travail*, Ed. de l'atelier, 1998.105.
- Chatelain M.-E., "Esquisse d'une nouvelle théorie sur le contrat de travail conforme aux principes du Code civil", *R.T.D.C.* 1904.388.
- Couret A., "La reprise par les salariés des entreprises prospères", *Dr. soc.* 1985.458.
- Ducamin B., "Souvenirs sur l'élaboration de l'ordonnance du 17 août 1967", *Espoir*, n° 10611, 1985.85.
- Durand P., "L'ordonnance du 7 février 1959 tendant à favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs à l'entreprise", *Dr. Soc.* 1959.79.
- Emonet J.-F., "Épargne salariale : vers une généralisation aux P.M.E.", *Entreprises Midi-Pyrénées* Nov. 2000.39.
- Guyon Y.
- "Note sur loi du 24.10.1980", *JCP* 1981.I.3006.
 - "Actionnariat et privatisation", *Dr. soc.* 1987.45.

Jeanmaud A., L'emploi périphérique in *Les sans emplois et la loi*, Calligrammes 1988.153.

Lattes J.-M.

- "Le travail : objet de propriété ?", Actes du colloque "Propriété et Révolution", *Ed. du CNRS* 1990, pp. 221 et s.

- "Pouvoirs de l'employeur et libertés des salariés", Actes du colloque Pouvoir et Gestion, *Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse* 1997.261.

Leray I., "La réduction du temps de travail pour tous : la loi du 23 avril 1919 sur les huit heures», *Ed. de l'atelier* 1998, p. 117 et s.

Le Crom J.-P., "Tous capitalistes ! L'ordonnance du 17 août 1967 sur la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises" in *Deux siècles de droit du travail*, *Ed. de l'atelier* 1998.199.

Montagne S., "Retraite complémentaire et marchés financiers aux Etats-Unis", *L'année de la régulation*, vol. 4, La Découverte 2000.

Morin M.-L., "Démocratie sociale ou démocratie politique ?" La loi du 11 février 1950 sur les Conventions collectives, *Ed. de l'Atelier* 1998.179.

Pons F., "Le plan "alléchant" de Carrefour", *Libération* du 3.10.2000.

Radé Ch., "Observations sur Cass.soc. du 23.11.1999", *Dr. soc.* 2000.216.

Revue de la DARES, "Des pratiques diversifiées", N° 23/1, Juin 1997.

Revue Française du Travail, Sept.-Oct. 1950.358.

Rongère P., Rôles et conflits de rôles en droit du travail - Réflexions sur la jurisprudence, *Etudes A. Brun*, Librairie Sociale et Economique, 1974.451.

Savatier J.

- "Du domaine patriarcal à l'entreprise socialisée", *Mélanges René Savatier*, Dalloz 1965.863.

- "La participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises", *Projet* N° 26, Juin 1968.701.

- "Les accords collectifs d'intéressement et de participation", *Dr. soc.* 1988.89.

- "La représentation des salariés dans les organes de la société anonyme après la loi du 25 juillet 1994", *Dr. soc.* 1995.33.

- "Les minima de salaires", *Dr. soc.* 1997.575.

Sessin Th., voir Artus P.

Vasseur M., "Chronique sur loi du 24 Octobre 1980", *D.* 1981, chron.63.