

CHARTRE DE LA PARTICIPATION

Associer le capital et le travail

**Une part dans les résultats, une part dans le capital, une voix dans l'avenir.
Un instrument de souveraineté économique.**

Associer le capital et le travail plutôt que les opposer ; ouvrir au travail l'accès à la propriété et à la responsabilité ; enraciner l'épargne, l'investissement et la décision en France.

Principe directeur de la présente Charte

Sommaire

Cinq axes, vingt articles et huit décisions pour associer les salariés aux résultats, au capital et aux décisions, au service de la souveraineté économique.

I PRÉAMBULE ET PÉRIMÈTRE

Une troisième voie française et un contrat volontaire, jamais substitutif au salaire.

II. FONDER L'ASSOCIATION

Deux apports légitimes, trois degrés, accord volontaire et autorité responsable.

III. PARTAGER LES RÉSULTATS

Muraille salariale, formule vérifiable, répartition équitable et libre choix.

IV. OUVRIR LE CAPITAL

Actionnariat progressif, droits de vote, épargne française et protection du salarié.

V. DONNER UNE VOIX

Représentation élue, information stratégique, alerte et reprise par les salariés.

VI. SOUVERAINETÉ ÉCONOMIQUE

Incitations graduées, enracinement, contreparties et évaluation quinquennale.

VII. HUIT DÉCISIONS

Les actes permettant d'engager immédiatement la Participation du XXI^e siècle.

CONCLUSION ET REPÈRES

Une entreprise œuvre commune ; fondements historiques, juridiques et statistiques.

Statut du document. Cette version fixe la doctrine et les engagements. Les taux, plafonds, compensations et calendriers budgétaires seront traités séparément.

Préambule

L'entreprise n'est pas seulement un contrat entre des capitaux. Elle est une communauté de production réunissant ceux qui apportent des fonds, ceux qui prennent le risque de diriger, ceux qui inventent, ceux qui transmettent un savoir-faire et ceux qui accomplissent chaque jour le travail. Chacun a sa légitimité ; aucun ne doit prétendre posséder seul toute la valeur créée.

Deux impasses doivent être refusées. La première réduit le salarié à une charge, réserve la propriété et l'information à quelques-uns et laisse le travail sans prise sur l'avenir de l'entreprise. La seconde remplace l'initiative, l'autorité et la responsabilité par une cogestion bureaucratique où personne ne décide vraiment. La voie française consiste à associer le capital et le travail, à reconnaître les droits de chacun et à faire de la réussite collective une source de propriété, de responsabilité et de progrès partagé.

De Napoléon III à de Gaulle, la Participation appartient à notre histoire sociale. Dans *Extinction du paupérisme*, publié en 1844, Louis-Napoléon Bonaparte cherchait déjà à organiser le travail et à ouvrir aux classes laborieuses l'accès à la propriété. Le général de Gaulle en fit ensuite une réforme de civilisation : dépasser la lutte des classes sans abolir ni l'initiative ni le capital, puis donner aux travailleurs leur part dans les fruits et la marche de l'entreprise. L'ordonnance du 17 août 1967 a inscrit la participation aux résultats dans le droit français. Elle constitue un point de départ, non un aboutissement.

La France dispose aujourd'hui de la participation, de l'intéressement, des plans d'épargne salariale, de l'actionnariat salarié et d'administrateurs représentant les salariés dans certaines grandes sociétés. Pourtant, ces mécanismes restent inégalement diffusés et trop souvent juxtaposés. La participation demeure principalement financière ; l'accès au capital est concentré ; la voix des salariés intervient souvent trop tard, lorsque les décisions essentielles sont déjà prises. Dans les petites entreprises, la complexité et le coût de mise en place freinent encore les initiatives.

La présente Charte donne à la Participation son sens complet. Elle repose sur trois piliers inséparables : une part des bénéfices, une part progressive du capital et une part réelle dans les décisions qui engagent l'avenir. En transformant une part de la richesse créée en patrimoine salarié et en pouvoir de long terme, ces trois piliers enracinent l'entreprise, ses compétences et ses centres de décision en France. Ils font de la Participation un outil de souveraineté économique. Le salaire rémunère le travail ; l'intéressement récompense des résultats définis à l'avance ; la participation associe durablement les salariés à la réussite et à la propriété de l'entreprise.

Aucun de ces mécanismes ne remplacera le salaire. Une prime variable, une action gratuite, un abondement ou une somme immobilisée ne paient ni le travail du mois, ni la qualification, ni l'ancienneté. La progression des salaires de base, le respect des minima, la négociation collective et les droits à retraite continueront d'être traités pour eux-mêmes. La participation viendra toujours en supplément.

La Charte ne crée pas une obligation générale nouvelle applicable indistinctement à toutes les entreprises. Elle respecte les obligations légales existantes et ouvre, au-delà d'elles, un contrat volontaire d'association entre l'entreprise et ses salariés. L'État n'imposera pas un modèle unique à l'artisan, à la PME familiale, à l'entreprise industrielle, à la société cotée ou à la jeune entreprise innovante. Il offrira un cadre simple, des garanties solides et des incitations graduées. Les avantages les plus importants iront aux entreprises qui accomplissent réellement les trois dimensions de la Participation.

Cette liberté aura une contrepartie : aucun financement public à l'aveugle, aucune niche sans résultat, aucune participation de façade. Les avantages seront plafonnés, évalués, temporaires et repris lorsqu'ils auront servi à comprimer les salaires, contourner l'impôt, transférer artificiellement les bénéfices ou enrichir seulement quelques dirigeants. Plus une entreprise partage les résultats, ouvre le capital, associe les salariés aux décisions et maintient en France l'investissement, les compétences et le centre de décision, plus la Nation pourra la soutenir.

Une part dans les résultats, une part dans le capital, une voix dans l'avenir : telle est la Participation, outil de justice sociale et de souveraineté économique.

Périmètre de la Charte

La présente Charte fixe la doctrine de l'association du capital et du travail dans les entreprises privées et publiques, cotées ou non cotées, industrielles, commerciales, artisanales, agricoles, maritimes, culturelles, technologiques et de services. Elle constitue le volet capital-travail de la Charte de la Souveraineté économique et s'articule avec les Chartes de la Souveraineté agricole, de la Souveraineté culturelle et de l'Extinction du paupérisme et du Progrès.

Elle retient trois formes complémentaires :

- **Participation aux résultats** : partager une part vérifiable des bénéfices ou de la valeur créée, selon une formule connue à l'avance.

- **Participation au capital** : permettre aux salariés de devenir progressivement propriétaires, directement ou collectivement, sans les contraindre à risquer leur épargne personnelle.
- **Participation aux décisions** : donner aux représentants élus des salariés une voix délibérative sur les choix stratégiques, sans confondre cette voix avec la direction quotidienne de l'entreprise.

Le chiffrage des incitations fiscales et sociales, leur compensation, les plafonds, les redéploiements et le calendrier budgétaire feront l'objet du document distinct de financement et de mise en œuvre.

I. Premier axe - Fonder l'association du capital et du travail

ARTICLE 1 Reconnaître deux apports légitimes

Le capital finance l'outil, supporte un risque et rend l'investissement possible. Le travail apporte le temps, la compétence, l'expérience, l'invention et l'effort sans lesquels le capital reste improductif. L'autorité de direction est nécessaire parce qu'une entreprise doit choisir, agir et répondre de ses décisions.

La Participation ne nie aucun de ces apports. Elle organise leur association dans une même communauté de production et refuse aussi bien la domination exclusive du capital que l'effacement de l'initiative dans une administration sans responsable.

ARTICLE 2 Réunir bénéfices, capital et décisions

Un dispositif limité à une prime annuelle ne constituera pas, à lui seul, une association complète. Le Pacte de Participation créé par la présente Charte comportera trois degrés : partage des résultats ; accès progressif au capital ; participation aux décisions stratégiques. Chaque entreprise pourra avancer par étapes, mais seule la réunion des trois degrés ouvrira le niveau maximal d'incitation publique.

La prime de partage de la valeur et l'intéressement conserveront leur utilité propre. Ils ne seront pas artificiellement rebaptisés « participation intégrale » lorsqu'ils n'ouvrent ni propriété ni responsabilité.

ARTICLE 3 Choisir librement un Pacte de Participation

Aucune obligation générale nouvelle ne sera imposée à toutes les entreprises. Les obligations légales de participation et de partage de la valeur déjà en vigueur demeureront applicables ; le Pacte complet sera proposé sur une base volontaire.

Il sera conclu par accord majoritaire avec les représentants des salariés ou, à défaut, ratifié directement par la majorité du personnel. Sa durée, ses objectifs, sa formule de partage, sa trajectoire d'actionnariat et ses règles de gouvernance seront connus de tous. L'adhésion de l'entreprise supposera donc celle du travail autant que celle du capital.

ARTICLE 4 Préserver l'autorité et fixer les responsabilités

Participer n'est pas administrer collectivement chaque décision. Les dirigeants conserveront la conduite quotidienne, le choix opérationnel et la responsabilité juridique de leurs actes. Les actionnaires conserveront les droits attachés au capital qu'ils ont apporté. Les salariés associés recevront une information loyale, des droits de vote correspondant au capital détenu et une voix organisée sur la stratégie.

La confidentialité des secrets industriels, commerciaux et de défense sera protégée. Elle ne pourra cependant servir à dissimuler une délocalisation, un démantèlement, un transfert de bénéfices ou une décision irréversible déjà arrêtée.

II. Deuxième axe - Partager les résultats sans affaiblir les salaires

ARTICLE 5 Établir une muraille de non-substitution salariale

Le salaire de base rémunère le travail et demeure le premier revenu du salarié. Aucun Pacte de Participation ne pourra justifier le gel d'une négociation salariale, la suppression d'une prime contractuelle, la réduction d'un élément de rémunération, l'affaiblissement d'un régime de retraite ou le non-respect d'un minimum de branche.

Pour bénéficier des incitations nouvelles, l'entreprise devra présenter séparément l'évolution des salaires de base et les sommes de participation. Toute substitution constatée sur une période de trente-six mois avant ou après l'accord entraînera la reprise des avantages, sauf accord collectif de sauvegarde motivé par des difficultés économiques graves et vérifiables.

ARTICLE 6 Adopter une formule simple, stable et vérifiable

Le Pacte définira avant l'exercice une formule compréhensible fondée sur le bénéfice, la valeur ajoutée ou leur combinaison. Cette formule comportera un seuil, une part destinée aux salariés, les conditions d'un

éventuel supplément et les règles applicables aux résultats exceptionnels. Elle ne pourra être modifiée après connaissance des comptes.

Dans les groupes, les flux intragroupe, redevances, prix de transfert, rachats d'actions et remontées de dividendes seront rendus lisibles. Une entreprise profitable ne pourra afficher artificiellement une participation nulle tout en distribuant largement à ses propriétaires.

ARTICLE 7 Répartir équitablement la part des salariés

La répartition reconnaîtra la contribution de tous. Elle combinera une part uniforme, une part liée au temps de présence et, si l'accord le prévoit, une part liée au salaire dans des limites empêchant la concentration au sommet. Les absences légalement protégées, notamment maternité, paternité, adoption, accident du travail et formation, ne seront pas pénalisées.

Les dirigeants salariés pourront participer lorsque le dispositif reste collectif, mais aucun mécanisme ne devra détourner l'essentiel de l'avantage vers les plus hautes rémunérations.

ARTICLE 8 Laisser au salarié le choix du revenu ou de l'épargne

Chaque bénéficiaire recevra une information simple sur le montant, la fiscalité, les frais, la durée d'immobilisation et les risques. Il pourra choisir entre versement immédiat, placement sur un plan d'épargne salariale, investissement en capital ou épargne de long terme selon les dispositifs disponibles.

L'intéressement restera distinct : il reposera sur des objectifs mesurables, collectifs et négociés, sans inciter à sacrifier la sécurité, la qualité, l'emploi ou l'investissement de long terme pour atteindre un indicateur annuel.

III. Troisième axe - Ouvrir progressivement la propriété du capital

ARTICLE 9 Faire du salarié un associé volontaire

Le Pacte pourra transformer une part de la participation en actions, parts d'un fonds commun de placement d'entreprise ou titres d'un véhicule collectif détenant le capital de l'entreprise. Des augmentations de capital réservées, décotes, actions gratuites et abondements pourront organiser cette accession sans exiger un apport initial important.

Chaque entreprise participante fixera une trajectoire réaliste de détention salariée. Les incitations augmenteront avec la durée de conservation, la part du personnel couverte et la proportion de capital effectivement détenue, non avec une simple annonce.

ARTICLE 10 Donner une voix au capital salarié

La propriété sans voix serait incomplète. Les salariés détenant directement des titres exerceront leurs droits en assemblée générale. Lorsqu'ils détiennent le capital par un fonds collectif, son conseil de surveillance sera majoritairement élu par les porteurs de parts selon le principe d'une personne, une voix ; il rendra compte de chaque vote important.

Les droits attachés aux titres salariés ne pourront être neutralisés par un règlement opaque, confiés automatiquement à la direction ou dispersés entre des intermédiaires sans mandat.

ARTICLE 11 Enraciner le capital et servir la souveraineté économique

L'avantage public récompensera la conservation longue de titres d'entreprises ayant une activité, des emplois, des investissements, une fiscalité et un centre de décision substantiels en France. Il sera renforcé lorsque l'épargne finance une augmentation de capital, un investissement productif, une transmission ou le maintien sous contrôle français d'une entreprise stratégique.

Le capital salarié de long terme pourra former un noyau stable d'actionnaires français, attaché à l'outil de production plutôt qu'au rendement immédiat. Sans droit de veto automatique, ses représentants devront pouvoir se prononcer sur les transferts de siège, les cessions d'actifs stratégiques et les changements de contrôle. Une cession rapide pour motif spéculatif entraînera la reprise graduée de l'avantage ; les accidents de la vie et les déblocages protégés resteront préservés.

ARTICLE 12 Protéger le salarié contre le double risque

Nul ne sera contraint d'investir son épargne personnelle dans l'entreprise qui l'emploie. Le salarié devra toujours disposer d'une solution diversifiée, peu chargée en frais et clairement présentée. Les titres attribués par l'entreprise seront distingués des versements personnels afin de mesurer le risque réel.

Les PEE et PER collectifs seront simplifiés et mieux articulés. Les titulaires éligibles pourront aussi abonder leur Compte Citoyen d'Investissement selon les règles propres à ce compte. Cette épargne pourra constituer

un patrimoine de long terme et un complément de retraite ; elle ne remplacera jamais la retraite par répartition.

IV. Quatrième axe - Donner au travail une voix dans l'avenir

ARTICLE 13 Organiser une représentation élue et délibérative

Le troisième degré du Pacte supposera une représentation des salariés avec voix délibérative : administrateurs élus dans les sociétés dotées d'un conseil, conseil stratégique de participation dans les autres, ou assemblée annuelle dans les très petites structures. La forme sera proportionnée à la taille ; le droit d'être entendu sera réel.

Les représentants seront élus directement par l'ensemble du personnel, formés sur le temps de travail et protégés dans l'exercice de leur mandat. Ils ne se substitueront ni aux syndicats dans la négociation sociale, ni au comité social et économique dans ses compétences légales.

ARTICLE 14 Partager l'information stratégique avant la décision

Au moins une fois par an, la direction présentera aux représentants des salariés associés l'investissement, l'emploi, les compétences, l'automatisation, l'intelligence artificielle, la transition énergétique, la politique de dividendes, l'endettement, l'origine du capital et les principaux risques. L'information sera comparable dans le temps et, pour les groupes, consolidée à l'échelle pertinente.

Une consultation préalable interviendra avant toute fermeture importante, délocalisation, cession d'actifs essentiels, changement de contrôle ou restructuration collective. Elle devra commencer assez tôt pour qu'une alternative puisse encore être étudiée.

ARTICLE 15 Instituer un droit d'alerte et de proposition

Les représentants pourront demander une expertise indépendante et présenter un contre-projet portant sur l'investissement, la relocalisation, l'organisation, la reprise d'un site ou la formation. La direction devra répondre de manière motivée dans un délai déterminé par le Pacte.

Ce droit ne formera pas un veto permanent et ne paralysera pas l'entreprise. Il créera un temps de vérité et de responsabilité avant une décision irréversible. En cas d'urgence mettant en jeu la survie de l'entreprise, la procédure pourra être accélérée mais non supprimée.

ARTICLE 16 Faciliter la transmission et la reprise par les salariés

Lorsqu'un dirigeant souhaite céder une entreprise saine ou qu'un groupe veut vendre un établissement viable, les salariés devront pouvoir préparer une offre crédible. L'information prévue par le droit existant sera complétée, dans les entreprises volontaires, par un accompagnement confidentiel, un diagnostic indépendant et un délai de présentation négocié.

Une garantie de financement, des prêts de transmission et un avantage fiscal au cédant favoriseront les reprises salariales durables. Aucune vente forcée ne sera instituée : le prix demeurera équitable et la capacité de gestion du projet devra être démontrée.

V. Cinquième axe - Servir la souveraineté économique

ARTICLE 17 Inciter l'engagement, l'enracinement et la durée

Le premier degré du Pacte, consacré aux résultats, ouvrira un avantage de base. Le deuxième, ajoutant une trajectoire d'actionnariat salarié, ouvrira un avantage supérieur. Le troisième, réunissant résultats, capital et décisions, recevra l'incitation maximale. À degré égal, l'incitation privilégiera l'investissement productif, l'emploi, les compétences, la fiscalité et le centre de décision maintenus en France.

Les instruments pourront comprendre des allègements fiscaux et sociaux ciblés, une garantie de financement, un traitement favorable par l'État actionnaire et, lorsque le droit le permet, un critère de départage dans la commande publique. Aucun avantage ne sera accordé à une entreprise qui se borne à verser une prime ponctuelle sans accord durable.

ARTICLE 18 Réserver l'argent public aux engagements vérifiables

Les incitations seront plafonnées, limitées dans le temps et conditionnées à des résultats : maintien de la non-substitution salariale, nombre de salariés couverts, capital réellement détenu, exercice effectif des droits de vote, investissement productif et respect des engagements pris.

Toute fraude, montage de façade, transfert artificiel de bénéfices, discrimination entre salariés ou revente organisée pour capter l'avantage entraînera son remboursement, une majoration et une période d'exclusion. La Participation ne deviendra pas une nouvelle distribution d'argent public sans contrepartie.

ARTICLE 19 Donner aux PME des outils simples et à l'État un devoir d'exemple

Les PME disposeront d'un accord type modulable, de plans interentreprises par branche ou territoire, d'un interlocuteur unique et d'une déclaration numérique. Aucune agence nouvelle ne sera créée. Les chambres consulaires, experts-comptables, partenaires sociaux et opérateurs existants assureront l'accompagnement.

Dans les entreprises dont l'État est actionnaire, celui-ci proposera la négociation d'un Pacte complet et publiera les résultats. Il utilisera ainsi ses droits de propriétaire pour montrer l'exemple, sans transformer cette orientation en obligation uniforme pour toutes les entreprises privées.

ARTICLE 20 Évaluer publiquement et corriger

Un rapport annuel présentera la couverture des salariés par taille d'entreprise, les montants versés, l'évolution comparée des salaires, la part de capital détenue, les droits de vote exercés, les reprises réalisées, l'investissement financé et le coût net des incitations. Les données seront publiques, agrégées et contrôlables.

Chaque avantage nouveau comportera une clause de réexamen à cinq ans. Il sera maintenu, corrigé ou supprimé selon ses résultats. La réussite se mesurera non au nombre de dispositifs signés, mais à l'augmentation durable du patrimoine des salariés, de leur responsabilité et de l'investissement productif en France.

VI. Huit décisions immédiates**DÉCISION 1 Créer le Pacte volontaire de Participation**

Une loi-cadre instituera un accord à trois degrés - résultats, capital, décisions - accessible à toute entreprise. Elle confirmera qu'aucune obligation générale nouvelle n'est créée au-delà du droit existant et que l'incitation croît avec la profondeur de l'association.

DÉCISION 2 Verrouiller la non-substitution aux salaires

La loi séparera clairement salaire, intéressement et participation. Une comparaison sur trente-six mois et une présentation distincte de la masse salariale permettront de retirer les avantages à toute entreprise ayant remplacé une rémunération certaine par une somme variable ou différée.

DÉCISION 3 Mettre en service un accord type unique

Un modèle court, négociable en ligne et adaptable par branche couvrira la formule de partage, la répartition, l'épargne, la trajectoire de capital et la représentation stratégique. Il remplacera l'empilement de formulaires sans créer d'organisme supplémentaire.

DÉCISION 4 Faire du capital salarié un bloc de souveraineté

Les sommes investies durablement dans le capital productif d'une entreprise ancrée en France bénéficieront d'un avantage croissant avec la durée, la couverture du personnel et l'usage des fonds. Dans les entreprises stratégiques, les fonds salariés exerceront activement leurs droits de vote et contribueront à stabiliser un actionnariat français de long terme. Une revente rapide entraînera une reprise graduée, hors accidents de la vie.

DÉCISION 5 Créer un véhicule sûr de capital salarié

Chaque entreprise participante pourra proposer un fonds collectif aux frais transparents, gouverné majoritairement par les salariés porteurs. Une option diversifiée sera toujours offerte ; aucun salarié ne devra engager son épargne personnelle dans son seul employeur.

DÉCISION 6 Donner une voix stratégique aux salariés associés

Le degré complet comportera des représentants élus avec voix délibérative, une information annuelle consolidée, une consultation avant les décisions irréversibles et un droit de présenter un contre-projet, sans veto sur la gestion quotidienne.

DÉCISION 7 Lancer la garantie de reprise salariale

Une garantie publique ciblée, mobilisée avec les banques et investisseurs français, soutiendra les reprises d'entreprises viables par leurs salariés. L'aide dépendra d'un plan de financement, d'une gouvernance compétente et du maintien durable de l'activité en France.

DÉCISION 8 Faire de l'État actionnaire le premier démonstrateur

L'État proposera un Pacte complet dans les entreprises où il détient une influence décisive, publiera chaque année les résultats et soumettra toutes les incitations à une évaluation quinquennale. Ce qui ne produit ni propriété salariée, ni voix réelle, ni investissement sera corrigé ou supprimé.

Conclusion

La Participation n'est ni une prime de circonstance, ni une manière de contenir les salaires, ni une administration supplémentaire. Elle est une transformation progressive de la condition salariale et un outil de souveraineté économique : celui qui produit doit pouvoir recevoir une part de la réussite, acquérir une part de la propriété, prendre part aux choix qui engagent son travail et contribuer à enraciner son entreprise dans la Nation.

Cette association n'abolit pas l'autorité ; elle la rend plus responsable. Elle n'affaiblit pas le capital ; elle l'enracine dans l'épargne, le travail et la durée. Elle n'organise pas la lutte des classes ; elle oppose au court-termisme financier une communauté d'intérêts capable de conserver en France l'investissement, le savoir-faire et la décision.

Associer le capital et le travail, c'est faire de l'entreprise une œuvre commune, du salarié un acteur de son avenir et de la Participation un instrument de souveraineté économique.

Repères documentaires

Références juridiques, historiques et statistiques vérifiées au 3 août 2026. Les mesures de la Charte demeurent des propositions politiques et sont distinguées du droit en vigueur.

1. Louis-Napoléon Bonaparte, *Extinction du paupérisme*, Paris, 1844 - notice bibliographique et exemplaire numérisé de la Bibliothèque nationale de France. [Consulter](#)
2. Ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises - texte initial sur Légifrance. [Consulter](#)
3. Code du travail, articles L. 3322-1 et suivants - objet, mise en place et seuil légal de la participation aux résultats. [Consulter](#)
4. Code du travail, article L. 3325-1 - régime de la participation et règle légale de non-substitution aux éléments de rémunération. [Consulter](#)
5. Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise. [Consulter](#)
6. Ministère de l'Économie, « Comment mettre en place la participation dans votre entreprise ? », mise à jour du 20 mars 2026. [Consulter](#)
7. Ministère de l'Économie, « Comment mettre en place l'intéressement dans votre entreprise ? », mise à jour du 20 mars 2026. [Consulter](#)
8. Ministère de l'Économie, « Comment fonctionne l'actionnariat salarié ? », mise à jour du 20 mars 2026 - modalités, droits de vote et double risque. [Consulter](#)
9. Code de commerce, article L. 225-27-1 - administrateurs représentant les salariés dans certaines grandes sociétés. [Consulter](#)
10. Code de commerce, article L. 141-23 - information des salariés lors de la vente d'un fonds de commerce et possibilité de présenter une offre. [Consulter](#)
11. Dares, *L'épargne salariale en 2024*, Dares Résultats, 10 juin 2026 - couverture, bénéficiaires et montants. [Consulter](#)
12. Banque de France, *Épargne et patrimoine financiers des ménages - 2025 T4*, mai 2026 - niveau et orientation de l'épargne des ménages. [Consulter](#)
13. Ministère de l'Économie, « Qu'est-ce que le plan de partage de la valorisation de l'entreprise ? », 30 janvier 2025 - caractère facultatif et non-substitution. [Consulter](#)
14. Fondation Charles de Gaulle, « La participation, idée centrale de la pensée gaullienne » - genèse et portée du projet d'association du capital et du travail. [Consulter](#)