Epargne salariale : subir ou intervenir dans les gestions

Claude Laridan*

La loi du 19 février 2001 a réformé l'épargne salariale, au-delà des effets d'annonce d'une nouvelle chance pour les salariés de développer leurs revenus à travers la valorisation d'un patrimoine mobilier il est nécessaire de mettre en perspective le processus de cette épargne et les enjeux pour les salariés de peser sur les critères de gestion et la stratégie des entreprises.

L'épargne salariale telle que définie par la loi de février 2001 :

L'épargne salariale n'est pas nouvelle dans la législation française, mais la loi de février 2001 élargit son champ d'intervention à l'ensemble des entreprises (grandes sociétés, PME PMI, petites entreprises), ainsi l'assiette financière servant de base à l'épargne salariale se trouve-t-elle fortement renforcée.

De plus, la loi crée des nouvelles possibilités de placement allongeant la durée de placement des fonds au-delà de cinq ans, donc renforce la stabilité des fonds placés et permet des mouvements de capitaux sécurisés à long terme, mais pour qui ?

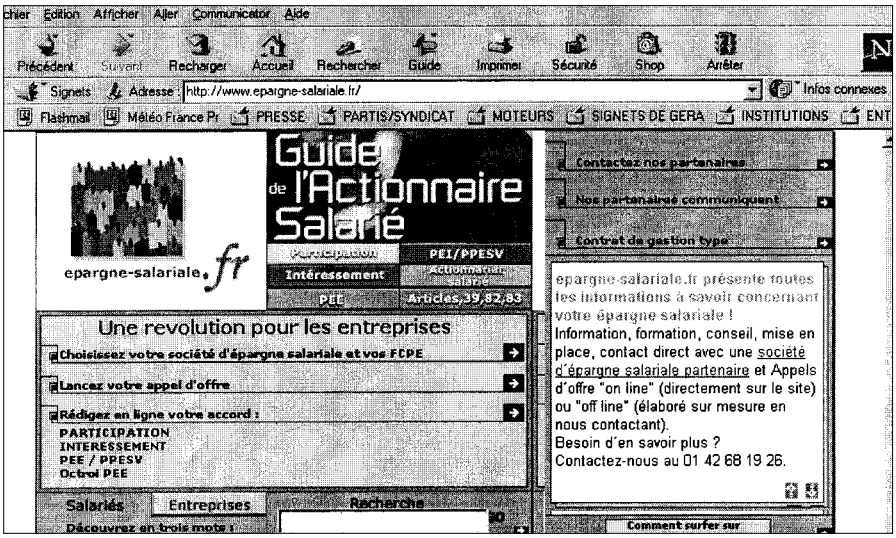
Tout d'abord, il convient de rappeler ce qui compose l'épargne salariale.

Les sources de création de cette épargne :

Les sommes permettant d'alimenter l'épargne salariale sont de différents ordres :

• **La participation** des salariés à l'expansion de l'entreprise, cette dernière est légale et obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, la formule de calcul est définie par la loi.

* Expert comptable.



Le placement de cette dernière est de cinq ans obligatoirement et par là même exonérée d'impôt sur le revenu ainsi que ses intérêts. Comme il s'agit d'une répartition des bénéfices, ce revenu est exonéré de cotisations sociales. L'ancienneté minimum requise pour bénéficier de la participation est passée de 6 mois à 3 mois, ce qui élargit le nombre de personnes pouvant bénéficier de cette répartition des résultats.

• **L'intéressement** aux fruits de l'expansion de l'entreprise, est prévu par la loi. Mais le contenu et la formule de calcul sont contractuels, c'est-à-dire négociés au sein de l'entreprise entre l'employeur et les salariés. Il n'y a pas de seuil de déclenchement de l'intéressement, mais l'entreprise doit comporter au moins un salarié. Les mandataires sociaux ne sont pas considérés comme des salariés. Pour bénéficier de l'intéressement le salarié doit avoir une ancienneté minimum de 3 mois dans l'entreprise (contre six mois avant), ceci élargit le nombre de personnes bénéficiaires de cette forme de rémunération. L'intéressement est plafonné à 20%du total des salaires bruts versés aux personnes concernées.

• **Les versements volontaires des salariés** (et des mandataires sociaux dans les entreprises de moins de 100 personnes), ainsi que les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à l'occasion d'un départ en préretraite ou en retraite peuvent effectuer des versements volontaires à hauteur d'un montant qui ne peut excéder 25% de leur rémunération ou de leur pension de retraite ou allocation de préretraite. Cette limite comprend les versements des primes d'intéressement.

• Les PEE (plans d'épargne entreprise) doivent comporter une aide de l'entreprise apportée aux bénéficiaires par leur employeur en vue de faciliter la constitution à leur profit d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières de placement. L'abondement versé ne peut excéder le triple de la contribution du bénéficiaire, ni être supérieur à 2 300 euros.

L'utilisation des fonds perçus au titre de l'épargne salariale :

Les sources pouvant être à l'origine de l'épargne salariale développée ci-

dessus sont placées dans différents plans dont certains sont créés par la loi de février 2001.

La mise en place de plans d'épargne a pour objectif de figer l'épargne issue de sommes affectées à la rémunération du travail, voire à prélever sur celle-ci de façon volontaire en espérant un rapport financier significatif.

• **Le PEE (Plan d'Epargne d'Entreprise),** l'article L 443-1 du Code du Travail définit le PEE comme un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. Le PEE peut également être mis en place dans le cadre d'un groupe de sociétés (PEG). Tous les salariés de l'entreprise ou du groupe doivent pouvoir participer au PEE ou PEG s'ils le désirent, l'ancienneté dans l'entreprise doit être supérieure à 3 mois.

• **Le PEI (Plan d'Epargne Interentreprises)**, est créé par la nouvelle loi, il s'agit d'un PEE mais visant à mettre en place un plan d'épargne à un niveau supérieur à l'entreprise, soit entre plusieurs entreprises précisément dénommées, soit au niveau professionnel soit au niveau local, soit en combinant ces deux critères. Ce nouveau plan permet d'élargir la mise en place de l'épargne salariale à un ensemble d'entreprises d'un bassin d'emploi ou d'une branche professionnelle.

• **Le PPESV et le PPESVI (Plan Partenarial d'Epargne Salariale Volontaire ou Interentreprises)**, il s'agit d'une épargne à moyen - long terme dont, sauf disposition spécifique, les règles de fonctionnement sont celles du PEE. L'investissement dans le PPESV entraîne le blocage des sommes pendant une durée fixe (minimum 10 ans) à compter du premier versement (PPESV à terme fixe), ou une période minimale de dix ans à compter du versement de chaque somme (PPESV à terme glissant). Cette épargne est rallongée de cinq ans par rapport aux types de placement ci-dessus, soit une épargne dont la longueur (une décennie) tend à s'apparenter à une épargne longue qui tend à se rapprocher d'une logique du type « fonds de pension ».

Mais au-delà de ces outils, il faut noter que la loi de février 2001 cherche à associer les salariés à la croissance et la performance des entreprises. Mais à travers des outils particuliers. En effet les différentes sortes d'épargne salariale doivent contribuer à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières sous forme de titres (actions ou obligations), notamment des entreprises d'où les placements sont issus. Ainsi la participation des salariés au capital de leur entreprise est-elle indirecte selon le schéma suivant :

Les fonds communs de placements sont constitués par des organismes financiers avec pour fonction de gérer des portefeuilles de titres pour le compte de clients, ainsi l'épargne salariale est-elle considérée collectivement comme un client et les titres acquis le sont selon les recommandations de ces derniers.

L'épargne salariale représente une masse financière stable, puisque placée à moyen - long terme, et permet aux organismes financiers de bénéficier de cette « manne » pour leur assurer les placements de valeurs mobilières qu'ils acquièrent dans le cadre de leur fonction.

Ainsi ceci laisse un espace de mise en liquidité de fonds spéculatifs bien en cours aujourd'hui dans les milieux financiers. L'élargissement de l'épargne salariale permet de renforcer encore plus les moyens d'action des organismes financiers tout en essayant d'intégrer les salariés aux critères de gestion financiers des entreprises.

De nouveaux droits pour intervenir dans les gestions :

Mais la gestion est du ressort des organismes financiers dont ils sont rémunérés sous forme de droits d'entrée et de frais de gestion perçus annuellement, cette épargne génère donc des revenus acquis pour les banques.

Certains syndicats ont décidé de mettre en place une commission afin d'agréer les fonds de placement selon des critères sociaux, mais il me semble qu'il faut dépasser le débat sur les seuls critères sociaux, même s'ils amènent une approche plus « éthique » des placements ils ne suffisent pas à eux même. En effet la recherche de la sécurité financière des fonds et de la rentabilité de ceux-ci peuvent conduire à cautionner des gestions régressives conduisant à des effets contraires aux buts recherchés par les salariés.

Une approche des gestions d'entreprises avec de nouveaux critères doit être mise en place afin de financer des projets de développement ou de co-développement au niveau de branches, de filières ou de bassins d'emplois. Les nouveaux outils le permettent au plan financier tandis que les lois votées au cours de l'année 2001 renforcent les moyens d'intervenir dans les gestions d'entreprises (rôle des élus des comités d'entreprise à la place réservée au personnel dans les organes dirigeants de l'entreprise...).

Pour intervenir dans les gestions il convient que les salariés utilisent ces nouveaux moyens pour peser sur les décisions tant stratégiques qu'opérationnelles.

La loi sur l'épargne salariale :

La loi sur l'épargne salariale prévoit des incitations à accroître l'actionnariat des salariés dans l'entreprise et la représentation des salariés actionnaires et des salariés dans les organes de direction des entreprises (conseils d'administration ou conseils de surveillance).

Ainsi, lors de toute augmentation de capital, la loi oblige les sociétés à se prononcer sur une résolution tendant à réaliser une augmentation de capital réservée aux salariés dans le cadre du PEE ou du PPESV. Il s'agit d'une obligation dont la sanction est la nullité de la décision d'augmentation de capital.

Dans la foulée des dispositions sont prévues pour inciter à la représentation des salariés actionnaires dans les conseils d'administration et de surveillance. Le code de commerce oblige les sociétés dont le capital est détenu à plus de 3% par les salariés de l'entreprise à inscrire une résolution tendant à réserver un ou plusieurs sièges d'administrateurs ou de membres du conseil de surveillance à l'ordre du jour de l'assemblée générale des actionnaires.

Pour effectuer leur mandat les administrateurs ou membres du conseil de surveillance ont droit dans les six mois suivant la prise de leurs fonctions à un stage de formation économique, financière et juridique d'une durée maximale de cinq jours.

Le même droit est accordé aux salariés de l'entreprise qui sont membres du conseil de surveillance d'un fonds commun de placement d'entreprise.

La loi « Nouvelle Régulation Economique » (NRE) :

Cette loi a réformé le mode de fonctionnement des sociétés à conseil d'administration, mais en matière de

droits des salariés la loi NRE a codifié des droits nouveaux d'information et de consultation.

Ainsi, en matière de concentration d'entreprises le comité d'entreprise doit être informé, dans le cadre des OPA ou OPE. Le comité d'entreprise doit être réuni immédiatement en cas de dépôt d'une offre publique d'achat ou d'échange. Lors de cette réunion du comité d'entreprise, le comité décide s'il souhaite entendre l'auteur de l'offre.

L'auteur de l'offre doit adresser au comité d'entreprise la note d'information établie en application de la réglementation. L'auteur de l'offre est tenu de répondre à la demande d'entretien de la part du comité d'entreprise. Son refus entraîne l'annulation des droits de vote acquis par l'offre publique, la levée de cette suspension s'opère après que l'auteur de l'offre ait été entendu par le comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise peut se faire assister par un expert pour étudier l'offre publique dont fait l'objet l'entreprise ou le groupe.

Mais la loi NRE renforce également les informations qui doivent faire l'objet d'une inscription dans le rapport de gestion en matière de conventions réglementées ou normales entre sociétés ayant des administrateurs communs, en matière de rémunération des dirigeants.

Le comité d'entreprise voit un certain nombre de prérogatives nouvelles s'ajouter à celles qu'il possède déjà :

– demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale en cas d'urgence ;

– requérir l'inscription de projets de résolution à l'ordre du jour des assemblées ;

– envoyer deux de ses membres à l'assemblée générale. L'article L432-6-1 du Code du travail prévoit que ces participants peuvent demander à être entendus lors de toutes délibérations requérant l'unanimité des associés.

Cette loi NRE permet donc de renforcer l'information des salariés de l'entreprise et donc de pouvoir se doter des moyens d'intervenir sur les actes de gestion courantes de l'entreprise comme en matière de stratégie de regroupement, concentration et constitution d'ensemble d'entreprises. Le comité d'entreprise peut ainsi élaborer des avis pouvant peser sur les choix de gestion hors du seul cénacle des conseils d'administration ou directoires, voire le monopole des seuls mandataires sociaux.

La loi de modernisation sociale :

La loi de modernisation sociale introduit de nouveaux droits des comités d'entreprise en matière de licenciements, elle permet une information consultation sur le projet de restructuration et de compression d'effectif et sur les modalités d'application.

Elle permet un recours à l'expert comptable du comité pour étudier le projet de restructuration ce qui permet au comité d'entreprise de contester les motifs de la restructuration et élaborer des propositions alternatives.

La loi introduit également des modalités nouvelles en matière de prévention des licenciements tant en matière de reclassements que formation professionnelle (notamment en matière d'acquis professionnels).

La loi oblige également l'entreprise à l'origine du plan de restructuration visant à affecter le volume d'activité ou l'emploi à informer immédiatement l'entreprise sous-traitante. Ainsi commence à prendre corps au sein de la législation la notion d'entreprise élargie en matière sociale.

Ainsi l'ensemble des lois abordées ci-dessus permettent de développer des espaces d'intervention des salariés dans la gestion des entreprises à travers différents angles, soit le comité d'entreprise, soit en tant qu'actionnaires, soit à travers des formes de placements collectifs.

Mais pour intervenir efficacement, il convient de se doter d'outils permettant de prendre en compte l'ensemble des éléments conduisant à l'élaboration de la stratégie de l'entreprise sans subir la pression de la pensée unique en matière de « conduite de la politique d'entreprise ».

Les représentants des salariés ont besoin d'un formation élaborée indépendamment des écoles de gestion patronale. Pour permettre cette autonomie, il convient de développer la recherche en matière de nouveaux critères de gestion reposant sur le développement de la valeur ajoutée à travers un emploi qualifié.

La formation professionnelle doit être mise au service du développement des emplois nouveaux nécessaire à la création de valeur ajoutée de production, inscrite dans un plan à moyen et long terme et considéré comme un investissement immatériel.

De plus, la performance de l'entreprise doit être jugée globalement dans le cadre de la mobilisation de moyens et de savoirs faire au sein d'un collectif de production plus large que la seule entité. En effet la performance financière d'une entreprise dépend trop souvent de sa capacité à réduire la marge de ses fournisseurs, or c'est un développement de l'ensemble du processus de création de la valeur qu'il faut prendre en considération.

Les lois introduisent de façon partielle la notion d'entreprise élargie que l'on doit développer en rapprochant les différents acteurs d'une filière ou d'un bassin d'emplois. ■

