

Une ambition : la participation pour tous.

Rapport au Premier ministre
de la mission parlementaire confiée à
MM François CORNUT-GENTILLE et
Jacques GODFRAIN, députés.

Paris, le 29 septembre 2005

SOMMAIRE

UNE AMBITION : LA PARTICIPATION POUR TOUS	5
INTRODUCTION	7
POUR UNE PAUSE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE	8
MAINTENIR DEUX DISPOSITIFS DISTINCTS	10
1. FAVORISER L'APPROPRIATION DE LA PARTICIPATION PAR TOUS LES SALARIES	13
LA PARTICIPATION, UNE EPARGNE SOCIALE	13
Un support favorable à l'accèsion à la propriété	14
Le lien avec la retraite	15
Une réponse à de nouvelles attentes sociales	17
Un capital de solidarité familiale	17
Une réponse à la précarité financière des intérimaires	17
POUR LE MAINTIEN DU PRINCIPE DU BLOCAGE DE LA PARTICIPATION	18
Le blocage des sommes, un principe central de la participation	18
L'effet relatif du déblocage de la participation pour l'économie française.	18
L'épargne salariale n'est pas le premier actif de patrimoine des ménages.	19
Un impact macro-économique aléatoire	20
Le déblocage fragilise la situation financière des entreprises.	20
Moderniser les cas de déblocage anticipé	22
Créer de nouveaux cas de déblocage anticipé	23
UNE MECONNAISSANCE CHRONIQUE DE LA PARTICIPATION PAR LES SALARIES	24
L'information du salarié : une obligation juridique inefficace	25
La formation financière des salariés : une ambition difficile à mettre en œuvre	25
L'implication croissante des syndicats ne compense pas le retard pris	26
LE LIVRET D'EPARGNE SALARIALE : UNE INNOVATION MECONNUE A DEVELOPPER	28
Le livret d'épargne salariale, version 2001	28
Un nouveau livret d'épargne salariale pour tous les salariés	30
2. LEVER LES CRAINTES DES CHEFS D'ENTREPRISE FACE A LA PARTICIPATION	34
L'EFFET DE SEUIL, UNE MAUVAISE EXCUSE	35
Contre le remplacement du seuil de 50 salariés par celui de 250	36
Le refus de toute obligation générale dès le 1 ^{er} salarié	36
Le pari du volontariat : les PEI, la clé du développement de la participation dans les PME	37
LE FAUX DEBAT DE LA FORMULE DE CALCUL DE LA RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION	38
AMELIORER LA PERCEPTION DE LA PARTICIPATION PAR LES CHEFS D'ENTREPRISE	40
Un outil financier favorable à l'entreprise et à son dirigeant	41
Une source stable de financement des entreprises françaises	43
Une aide à la création et à la reprise d'entreprise	44
Un outil de recrutement et de fidélisation	46
SECURISER LES TPE/PME : LE CENTRE NATIONAL DE LA PARTICIPATION	48
Un enjeu : améliorer les relations avec les URSSAF	49
Le centre national de la participation	50
3. DEVELOPPER UNE NOUVELLE GOUVERNANCE DANS LES ENTREPRISES	52
PARTICIPATION ET GOUVERNANCE DES ENTREPRISES	52
La participation, levier de cohésion et de motivation au sein des entreprises.	52
L'épargne, un nouveau champ de la négociation collective	54
L'ACTIONNARIAT SALARIE : UN FORME AVANCEE DE GOUVERNANCE	54
L'actionnariat salarié, un développement original de la participation	54
L'actionnariat salarié, un atout pour la reprise et le financement des entreprises françaises	56
Sécuriser le salarié appelé à devenir actionnaire de son entreprise	57
Pour un minimum de 5 % d'actionnaires salariés dans le capital des entreprises	59
EN GUISE DE CONCLUSION...	62
RESUME DES PROPOSITIONS DES RAPPORTEURS	63

UNE AMBITION : LA PARTICIPATION POUR TOUS

Par décrets en date du 12 avril 2005¹, a été créée une mission parlementaire temporaire portant sur le développement de la participation.

* *

La participation, spécificité française, reste une idée neuve. Dans un monde ouvert, où triomphe l'économie de marché, elle offre une voie pour allier l'implication sociale des salariés et une épargne financière au service du pouvoir d'achat et de la croissance.

Si l'on dresse un tableau de la participation aujourd'hui en France, 3 atouts majeurs apparaissent immédiatement :

- Voulue par le Général de Gaulle, en dépit de réserves, voire d'hostilités tant à gauche qu'à droite, **la participation fait désormais l'objet d'un certain consensus politique**. La loi Fabius de 2001 sur l'épargne salariale marque en effet le moment de ralliement de la gauche à une idée qu'elle tenait jusqu'alors pour suspecte. De même, côté syndical, tant chez les salariés que chez les patrons, nul ne semble aujourd'hui remettre en cause les principes de la participation.
- Le système a prouvé son **efficacité économique**. Les entreprises grandes ou petites qui ont fait le pari de la participation figurent souvent au premier rang de la réussite économique. Sous le terme de « participation », se sont mis en place des dispositifs variés, dont l'épargne salariale n'est que la traduction financière.
- Enfin, **le potentiel d'implication et de mobilisation des salariés sur le thème de la participation semble immense**. Dans l'actualité récente, le succès de l'ouverture du capital de GDF aux salariés va évidemment bien au-delà de la simple logique financière. Et il en est de même pour l'attente des salariés d'EDF récemment mise en lumière par un sondage.

Pourtant, si le succès de la participation est indéniable dans de nombreuses entreprises, ce succès demeure en demi-teinte. Bien des salariés (et des entreprises) continuent à en ignorer les dispositifs.

Nous pensons que **le moment est venu aujourd'hui d'offrir la participation pour tous**. Ceci peut se faire sans révolution législative pour préserver le consensus actuel. Pour se développer, la participation a besoin de stabilité et de durée. Aussi, refusant les faux débats, source de tensions inutiles, nous avons délibérément opté pour une démarche pragmatique en proposant des mesures concrètes destinées à doper un système bénéfique pour les salariés et pour les entreprises.

Cependant, en dépit du consensus politique évoqué précédemment, le discours de la participation n'est réellement porté par aucun acteur politique majeur. Dès lors, il appartient au gouvernement de s'en saisir pleinement dans toute sa dimension :

¹ Journal officiel du 13 avril 2005

économique mais également humaine et sociale. C'est dans cet esprit que, sous le terme de participation, nous désignons différents dispositifs dont l'épargne salariale n'est que la traduction financière.

Au-delà de cet engagement politique au sens fort du terme, ce rapport propose 3 séries de mesures concrètes visant à permettre l'appropriation de la participation par tous les salariés, à lever les craintes des chefs d'entreprise dans sa mise en œuvre et à la mettre au service d'une meilleure gouvernance des entreprises.

En faveur des salariés :

- 1) **Attribution à chaque salarié**, quelque soit la taille de son entreprise, **d'un livret d'épargne salariale**, outil d'information et surtout d'appropriation des différents dispositifs susceptibles de lui être offerts.
- 2) Mise en place de la participation dans toutes les sociétés de travail temporaire pour répondre à la précarité financière des salariés intérimaires
- 3) Conservation du principe du blocage des sommes issues de la participation, création d'un nouveau cas de débloqué anticipé au 18^{ème} anniversaire des enfants à charge et renvoi à la négociation collective pour définir un débloqué anticipé propre à l'entreprise et/ou au territoire.

En faveur des entreprises :

- 1) **Création du centre national de la participation**, guichet unique de validation et de conseil réunissant l'ensemble des services de l'Etat et des organismes sociaux afin de sécuriser le développement de la participation dans les entreprises.
- 2) Encouragements financiers et fiscaux pour la mise en place d'un plan vertueux de reprise d'entreprise à partir de la participation et de l'actionnariat salarié
- 3) Stabilisation du droit par la conservation du seuil obligatoire à 50 salariés et de la formule de calcul de la réserve spéciale de participation

Enfin, en faveur d'une meilleure gouvernance des entreprises :

- 1) **Obligation pour les entreprises du CAC 40 d'atteindre le seuil de 5 % d'actionnaires salariés** dans leur capital
- 2) Accélération de la publication des décrets d'application de la loi décret loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale relatifs à la représentation des salariés actionnaires dans les conseils d'administration.

François CORNUT-GENTILLE

Jacques GODFRAIN

Introduction

Dans son discours prononcé à Strasbourg le 7 avril 1947, le Général De Gaulle s'interrogeait sur les relations existant au sein des entreprises : « *Faudra-t-il donc que nous demeurions dans cet état de malaise ruineux et exaspérant où les hommes qui travaillent ensemble à une même tâche opposent organiquement leurs intérêts et leurs sentiments? Sommes-nous condamnés à osciller toujours douloureusement entre un système en vertu duquel les travailleurs seraient de simples instruments dans l'entreprise dont ils font partie et un autre qui écraserait tous et chacun, corps et âme, dans une odieuse machinerie totalitaire et bureaucratique? Non ! La solution humaine, française, pratique de cette question qui domine tout n'est ni dans cet abaissement des uns, ni dans cette servitude de tous. Elle est dans l'association digne et féconde de ceux qui mettraient en commun, à l'intérieur d'une même entreprise, soit leur travail, soit leur technique, soit leurs biens, et qui devraient s'en partager, à visage découvert et en honnêtes actionnaires, les bénéfices et les risques. Certes, ce n'est pas cette voie que préconisent, ni ceux qui ne veulent pas reconnaître que rehausser la dignité de l'homme c'est non seulement un devoir moral mais encore une condition du rendement, ni ceux qui conçoivent l'avenir sous la forme d'une termitière. Mais quoi? C'est la voie de la concorde et de la justice fructifiant dans la liberté ! »*

De cette conviction d'une voie originale française unissant le capital et le travail en résultèrent des mesures sociales majeures sous la forme de deux ordonnances prises en 1959 et 1967, instaurant l'intéressement et la participation. Comme le souligne Edouard Balladur², « *depuis 1959, une conception nouvelle de l'entreprise a été mise en œuvre, visant à mieux associer ceux qui travaillent dans l'entreprise à la possession de son capital. Tel était l'objectif de l'intéressement en 1959, puis de la participation en 1967, voulus par le général de Gaulle.* »

Dans la continuité de ces ordonnances, plusieurs textes furent adoptés, améliorant et enrichissant le cadre juridique de la participation et créant ce que l'on a progressivement appelé l'épargne salariale avec ses dispositifs dérivés ou connexes (intéressement, plans d'épargne d'entreprise ou interentreprise, plans d'épargne retraite collectif, actionnariat salarié...).

Loin d'être anodine, la substitution du terme de participation par celui d'épargne salariale révèle une financiarisation du sujet, bien éloignée des intentions initiales du général De Gaulle, préoccupé par les relations internes aux entreprises. Or, les textes légaux et réglementaires régissant la participation et ses dérivés sont regroupés au sein du code du travail et non du code monétaire et financier ou de celui du commerce

Aussi, respectant scrupuleusement les termes de leur lettre de mission en date du 12 avril 2005, confirmées par le Premier ministre le 4 juillet 2005, les rapporteurs ont centré leur travail sur la participation, sa dimension sociale et humaine, sans omettre d'aborder, pour la qualité de leur mission, son volet financier et les autres dispositifs composant l'épargne salariale.

Réduire la participation à son seul versant financier ou lui préférer l'épargne salariale signifie l'abandon de l'ambition sociale de la participation, soucieuse d'établir de nouvelles relations entre le travail et le capital au sein des unités de production. Cette orientation strictement financière trouve dans le prisme politique de la France de 2005 d'ardents défenseurs.

² Assemblée Nationale, 2^{ème} séance du 19 novembre 2004

D'autres, farouches opposants à la participation au nom de l'antagonisme structurel qu'ils affirment observer entre le capital et le travail, trouvent dans l'épargne salariale élargie de son volet managérial la validation de la « duperie sociale » de la participation.

Cette approche économique-financière n'est assurément pas celle retenue par les rapporteurs qui souhaitent revenir à l'esprit originel tel que défini par le Général de Gaulle dès 1947. Comme il le fut écrit à l'occasion d'une mission parlementaire sur la participation menée en 1993³, « *la participation est d'abord une participation aux décisions. Le partage de l'avoir (participation financière) passe par le partage du savoir et selon des formes respectueuses de l'unité de décision, par un certain partage du pouvoir.* »

Mais cette fidélité à une réflexion exprimée il y a plus d'un demi siècle oblige les rapporteurs à également faire preuve de réalisme et à prendre en compte les évolutions sociales, économiques et humaines du 21^{ème} siècle : **la participation reste une idée neuve pour une économie moderne.**

Pour une pause législative et réglementaire

Sans que l'opinion publique ne le perçoive, la participation est devenue une thématique majeure des travaux législatifs depuis une décennie. Jusqu'en 2001, les principales avancées législatives étaient l'œuvre de gouvernements gaullistes. En 2001, le gouvernement socialiste et communiste de Lionel Jospin poursuivit la construction de cet édifice juridique, tout en adoptant paradoxalement, ou tactiquement, la terminologie de l'épargne salariale.

Si les rapporteurs se réjouissent de ce surcroît d'intérêt sur l'ensemble des bancs parlementaires pour la participation et ses dérivés, ils regrettent la fragilisation de son corpus juridique qui en a résulté.

En quelques années, plus par opportunité que par continuité, son cadre législatif et réglementaire a connu un foisonnement de modifications et d'ajouts qui l'ont inmanquablement rendu instable. Sur les cinq dernières années, de la circulaire du 22 novembre 2001, publiée à la suite de la loi du 19 février 2001 relative à l'épargne salariale à la circulaire du 6 avril 2005, toujours relative à l'épargne salariale, les dirigeants d'entreprises, directeurs de ressources humaines, gestionnaires de fonds, représentants du personnel et salariés ont dû tenir compte notamment de plusieurs lois accompagnées de leurs multiples décrets d'application dont :

- la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, sur la représentation des salariés actionnaires dans les conseils d'administration et de surveillance
- la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites créant le PERCO
- la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social
- l'ordonnance du 24 juin 2004 portant réforme du régime des valeurs mobilières émises par les sociétés commerciales qui modifia les règles d'augmentation de capital réservée aux salariés
- la loi du 9 août 2004 relative au soutien à la consommation et à l'investissement dont l'article 5 a autorisé les bénéficiaires de dispositifs d'épargne salariale à demander le déblocage de leurs avoirs ou le versement direct de leurs droits en franchise d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, entre le 16 juin et le 31 décembre 2004, et ceci dans la limite de 10 000 euros par bénéficiaire.

³ Rapport de Jacques Godfrain « *l'amélioration du statut des salariés des secteurs public et privé par la participation* », novembre 1993

- la loi du 30 décembre 2004 portant loi de finances pour 2005 faisant passer de 50 % à 80 % la majoration du plafond d'abondement applicable en cas d'acquisition par les salariés de titres de leur entreprise
- la loi du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux étendant le bénéfice des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale aux salariés des groupements d'employeurs mis à la disposition d'une entreprise.
- la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, instaurant une passerelle entre PERCO et compte épargne temps

Sans oublier la loi du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie qui vint modifier certaines dispositions explicitées quelques mois auparavant dans la circulaire du 6 avril 2005 qui ne compte pas moins de 251 pages.

Cette multiplication de textes, de dérogations temporaires, d'avenants législatifs et réglementaires ne peut que décourager les chefs d'entreprise et les salariés à développer la participation. Cette dernière s'inscrit dans la durée : durée des placements d'épargne, durée de vie des entreprises, durée de la relation entre le chef d'entreprise et son ou ses salariés.

Si chaque année, le droit évolue sous l'effet d'initiatives parlementaires, gouvernementales et administratives, l'édifice s'en trouve déstabilisé. Un accord sur la participation conclu en 2000 a vu son environnement juridique bouleversé en quelques années. Or, s'inscrivant dans le moyen voire le long terme, à la différence du rythme des marchés boursiers spéculatifs ou de celui des indicateurs trimestriels de conjoncture, **la participation exige un cadre législatif stable.**

A son détriment, la participation est devenue un enjeu politique. Pour un résultat en définitive modeste : selon l'étude 2005 de l'observatoire de l'Epargne salariale⁴, 26 % des salariés seulement disposent d'un plan d'épargne salarial.

Aussi, **prenant le contre-pied des appels à de grandes réformes législatives, les rapporteurs émettent la recommandation formelle de procéder à une pause législative et réglementaire de plusieurs années.**

Tant le pouvoir politique que les instances administratives doivent se responsabiliser et s'interdire toute réforme de grande ampleur ou toute remise en cause des principes fondamentaux qui régissent la participation. Une énième réforme législative serait particulièrement inopportune.

Toute volonté politique de développement de la participation impose une réelle prise de conscience de la nécessité d'une très longue pause. Cette dernière n'interdit pas pour autant des aménagements à la marge pour une simplification réglementaire et une mise en cohérence avec la société française de 2005.

⁴ Enquête TNS-SOFRES auto-administrée réalisée en juin 2005 pour **Novacy** auprès d'un échantillon de 1 100 répondants, représentatif des salariés français du secteur privé.

Maintenir deux dispositifs distincts

La tentation d'une nouvelle grande réforme de la participation demeure pourtant grande. La complexité de son droit, fruit des lois et règlements adoptés depuis plus d'une décennie, la frilosité des chefs d'entreprise à s'engager dans l'épargne salariale incitent certains décideurs à exiger un nouvel élan législatif.

Ainsi, au nom de la nécessaire simplification du droit, certains parmi les plus libéraux de l'Assemblée Nationale, en appellent à une fusion législative et réglementaire des dispositifs d'intéressement et de participation.

Mais on se heurte immédiatement aux logiques clairement différentes qui gouvernent l'intéressement et la participation. L'un, facultatif, est placé sous le signe de la souplesse et de la récompense de performances collectives ; l'autre, obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, obéit à des règles comptables précises visant à un partage des bénéfices.

L'intéressement

Dispositif collectif le plus ancien historiquement, l'intéressement fut créé par l'ordonnance du 7 janvier 1958 afin de mieux associer les salariés aux performances et résultats de leur entreprise. Dispositif également très souple dans son contenu, il est ouvert à toute entreprise, ayant satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel, et sa mise en œuvre dépend d'un accord collectif dont la validité est de 3 ans.

En 2002, le total des sommes versées au titre de l'intéressement a atteint 4,6 milliards d'euros, pour un nombre de bénéficiaires égal à 3,7 millions. La prime moyenne atteignait 1.236 euros en 2002, contre 1.195 euros en 2001. Il convient de souligner que la proportion de salariés ayant accès à l'intéressement dépend beaucoup de la taille de l'entreprise (moins de 5% dans les entreprises de moins de 10 salariés, moins de 10% dans les entreprises de moins de 50 salariés, à peine plus de 20% dans les entreprises de moins de 100 salariés, près de 75% dans les entreprises de plus de 1000 salariés).

Les sommes versées à chaque salarié au titre de l'intéressement sont issues d'une formule de calcul qui doit obligatoirement comporter un élément aléatoire et incertain ne garantissant ni le versement de l'intéressement, ni son montant (article L 441-2 du code du travail⁵) d'où la prise en compte des résultats et/ou performances de l'entreprise.

Collectif, l'intéressement bénéficie à tous les salariés de l'entreprise, ou du groupe d'entreprise, l'ayant mis en place. Seule, une condition d'ancienneté peut déroger à ce principe. La dimension collective exclut de prendre en compte les performances individuelles de chaque salarié dans la formule de calcul⁶, à la différence des primes. Les performances doivent donc être collectives mais peuvent être différenciées par entité telle qu'un atelier ou un service.

Les modalités de répartition entre salarié sont précisées par l'accord initial : répartition uniforme, répartition proportionnelle au salaire et/ou répartition proportionnelle à la durée de présence.

Les sommes versées au titre de l'intéressement sont immédiatement disponibles pour les salariés qui peuvent soit les conserver de par de vers eux, soit les placer dans un plan d'épargne d'entreprise (PEE). L'intéressement est exonéré de charges sociales patronales et salariales. Si le salarié place la somme perçue dans un PEE, il sera exonéré d'impôt sur le revenu.

⁵ « Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 441-4 et L. 441-6 ci-après, les accords intervenus en application de l'article L. 441-1 doivent instituer un intéressement collectif des salariés présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise (...). »

⁶ Si cette condition n'est pas réhibitoire pour les entreprises à salarié unique, elle le devient pour les sociétés à mandataire social unique, salarié de la société.

La participation

La participation est définie par le code du travail⁷ et a pour objectif de redistribuer une partie des bénéfices de l'entreprise au profit des salariés. La participation est obligatoire pour les entreprises comptant plus de 50 salariés, facultatives en deçà.

La participation est mise en place par accord collectif (convention collective, accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales ou le comité d'entreprise, ratification par les 2/3 des salariés). Cet accord collectif définit la formule de calcul alimentant la réserve spéciale de participation des salariés, constituée au sein de l'entreprise, et les modalités de répartition.

La liberté des salariés et du chef d'entreprise n'est cependant pas totale. Le code du travail définit un régime minimal, dont on peut déroger dans le seul intérêt des salariés. et sous condition d'un plafond (au choix : moitié du bénéfice net comptable ; bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ; bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ; moitié du bénéfice fiscal).

Ce régime légal définit en premier une formule de calcul de principe de la réserve spéciale de participation :

$$R = 1/2 [B - 5 \% C] \times [S / VA]$$

R : réserve spéciale participation

B : bénéfice net fiscal

C : capitaux propres

S : salaires

VA valeur ajoutée

Cette formule lie l'alimentation de la réserve au résultat de l'exercice comptable. Ainsi, si l'exercice est déficitaire ou faiblement bénéficiaire, le montant affecté à la réserve est nul.

Si l'accord décide de déroger à cette formule légale, la formule conventionnelle doit donner un résultat inférieur à un plafond impératif destiné à éviter que les avantages financiers liés à la réserve prennent le dessus sur toute autre considération (plafond au choix : moitié du bénéfice net comptable ; bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ; bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ; moitié du bénéfice fiscal).

En second lieu, le code du travail précise les modalités de répartition de cette réserve spéciale entre les salariés. Le régime légal⁸ a retenu une répartition proportionnelle au salaire perçu. Cette prime individuelle ne peut toutefois dépasser un plafond fixé par décret⁹ (à savoir les trois-quarts du montant des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales, soit 30 192 € en 2005). Le surplus de réserve non versé en raison du dépassement du plafond est conservé pour être distribué l'exercice suivant¹⁰.

A l'instar de la formule de calcul, l'accord collectif de mise en œuvre de la participation conclu entre les salariés et le chef d'entreprise peut déroger à ce régime légal en décidant que la répartition est uniforme, proportionnelle aux salaires, proportionnelle à la durée de présence ou une combinaison de ces critères. De même, l'accord peut définir un salaire plancher servant de base de calcul de la part individuelle.

Toutefois, les sommes perçues au titre de la participation ne sont pas immédiatement disponibles pour les salariés¹¹. Elles sont bloquées pendant cinq ans, sauf cas de déblocage anticipé légalement encadrés. Ces sommes sont consacrées aux investissements précisés par l'accord collectif¹². L'article L. 442-5 du code du travail prévoit ainsi plusieurs options : l'acquisition d'actions de l'entreprise ; l'affectation à un compte courant bloqué dans l'entreprise ; l'acquisition de titres émis par des SICAV

⁷ Articles L 442-1ss code du travail

⁸ Article L 442-4 code du travail

⁹ Article R 442-6 code du travail

¹⁰ Article L 442-4 code du travail

¹¹ Article L 442-7 code du travail

¹² Article L 442-5 code du travail

ou de parts de FCPE ; l'alimentation de dispositifs d'épargne salariale ; l'acquisition d'actions émises par une société créée par les salariés pour racheter leur entreprise.

Les sommes versées et/ou perçues au titre de la participation sont assorties d'avantages fiscaux et sociaux pour les entreprises et pour les salariés : déductibles pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu exigible de l'entreprise (au titre de l'exercice au cours duquel elles sont répartie), exonérées de l'impôt sur le revenu pour le salarié, non soumises à la taxe sur les salaires, non prises en considération pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale.

Certaines années, en fonction de ses résultats comptables, une entreprise peut distribuer à ses collaborateurs de l'intéressement et de la participation ; d'autres années, l'un sans l'autre.

La fusion de ces deux dispositifs en un seul est-elle dès lors possible ? Le nouveau dispositif unique devra-t-il être obligatoire pour les entreprises ou facultatif ? Les sommes versées devront-elles être définies à partir de critères librement définis ou selon des formules légalement encadrées ? Ces critères ou formules devront-ils être fondés sur des indicateurs qualitatifs ou des éléments comptables ? Les sommes perçues par les salariés seront-elles immédiatement disponibles ou soumises à blocage ?

Ces questions majeures démontrent que **toute fusion de l'intéressement et de la participation aboutirait inmanquablement à éliminer l'un au profit de l'autre**. La participation, plus contraignante, serait inmanquablement la perdante.

Un véritable consensus social existe pour maintenir la distinction entre les deux dispositifs. Cet attachement se trouve parmi les organisations syndicales dont la CFDT et la CFTC pour laquelle « *la distinction entre ces 2 dispositifs doit être sauvegardée* »¹³, mais aussi parmi les organisations patronales. **Les rapporteurs en prennent acte avec satisfaction et rejettent toute fusion entre l'intéressement et la participation.**

* *
*

C'est donc avec le souci de réaffirmer la double dimension de la participation (sociale et financière) que les rapporteurs ont mené leur mission. Les nombreuses auditions qu'ils ont menées, les ont confortés dans leur volonté de ne pas répondre à la question qui leur était posée par une énième réforme législative. Loin de viser une position conservatrice, la démarche adoptée recherche à simplifier, à moderniser et à dynamiser un outil aujourd'hui accepté par tous, patronat et syndicats compris.

La participation est devenue ainsi une composante du modèle social français qui s'adresse en premier lieu à tous les salariés (I).

Sa diffusion parmi les petites et moyennes entreprises oblige de prendre en compte la réalité économique de ces entités qui réunit la majorité du salariat français (II).

Le succès de cette démarche favorisera l'émergence d'une nouvelle gouvernance dont l'actionnariat salarié est une des expressions. (III).

¹³ « Pour un développement équitable de la participation financière », CFTC, 4 avril 2005

1. Favoriser l'appropriation de la participation par tous les salariés

Malgré les multiples campagnes d'information, les salariés ignorent les nombreux avantages qu'ils peuvent tirer de la participation. La généralisation du livret d'épargne salariale favorisera la diffusion de la participation.

La volonté politique de développer la participation ambitionne d'établir de nouvelles relations au sein des entreprises entre les détenteurs du capital et les salariés qui apportent leur savoir et leur compétence par leur travail. Mais répond-elle pour autant à une attente des salariés ?

La Participation, une épargne sociale

En avril 2005¹⁴, le solde d'opinion des ménages sur leur capacité future à épargner (réponse à la question : « *pensez-vous réussir à mettre de l'argent de côté dans les 6 mois qui viennent ?* ») était à son plus faible niveau (- 12) depuis avril 2004, alors que parallèlement, sur la même période, l'opportunité d'épargner (réponse à la question : « *dans la situation économique actuelle, pensez-vous qu'il soit raisonnable d'épargner ?* ») était à son plus haut niveau : + 23.

Dans ce contexte psychologique, la participation constitue un instrument utile et sécurisant, principalement pour les bas salaires. Pour la plupart de ces derniers, elle constitue leur seule capacité d'épargne.

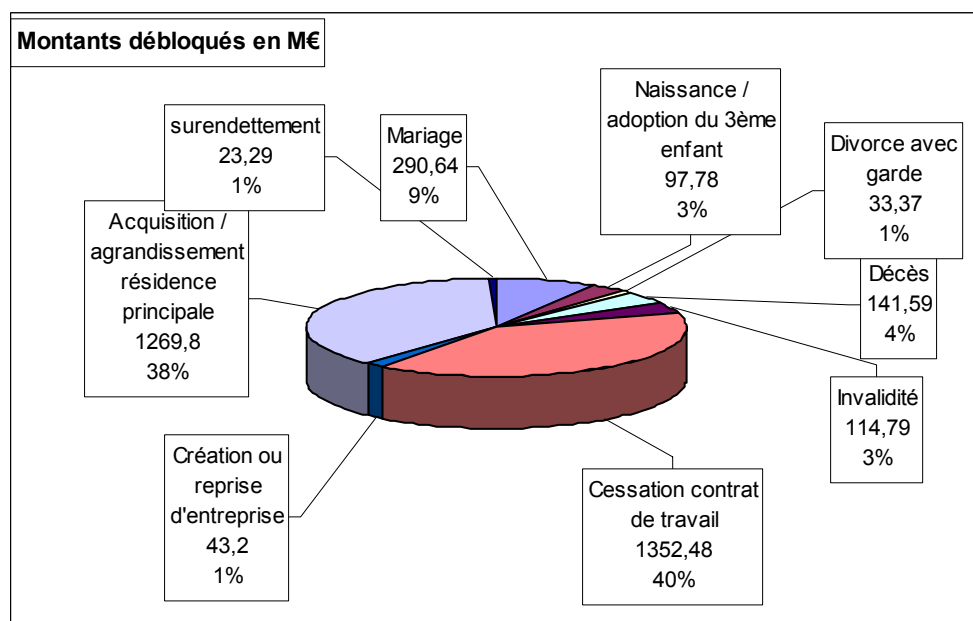
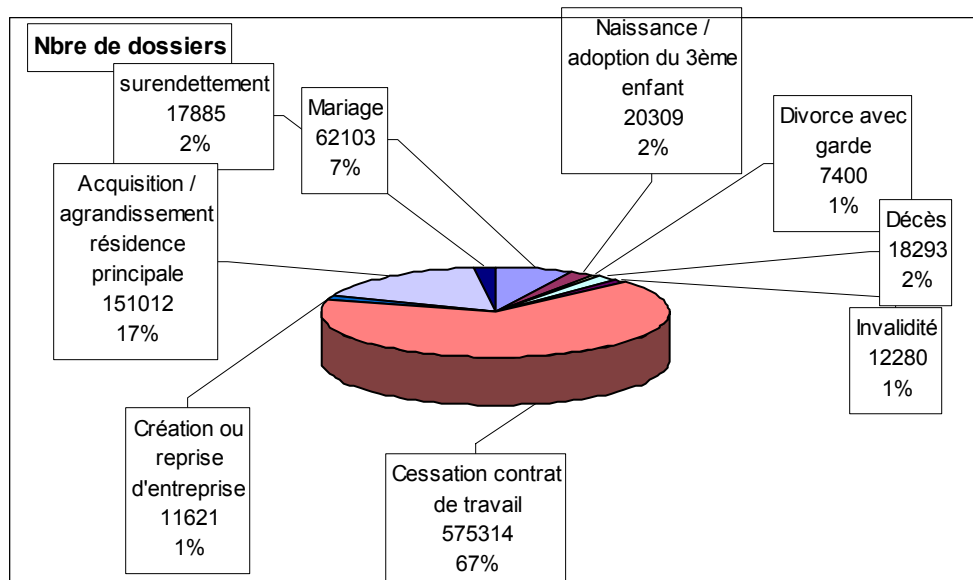
La participation permet de constituer un capital substantiel pour des ménages ayant des revenus modestes. Le capital mis de côté ne vient pas en déduction du revenu individuel. Il n'est pas psychologiquement intégré dans le pouvoir d'achat des salariés, à la différence de l'épargne personnelle constituée à partir de prélèvements sur les salaires.

C'est un bonus financier qui apporte opportunément un capital personnel lors des événements importants de la vie. La loi consacre cette réalité sociale, notamment par les cas de déblocage anticipé des sommes issues de la participation : mariage de l'intéressé ou PACS ; naissance ou adoption du 3^{ème} enfant ; divorce, séparation, dissolution PACS avec garde d'enfant ; invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ; décès du salarié ou de son conjoint ; cessation du contrat de travail ; création ou reprise par le salarié, ses enfants ou son conjoint d'une entreprise ; acquisition ou agrandissement de la résidence principale ; surendettement.

En hiérarchisant les recours aux déblocages anticipés par les salariés, les statistiques 2004 de l'Association française de gestion financière¹⁵ mettent en évidence l'apport déterminant de la participation dans la vie des salariés.

¹⁴ Enquête mensuelle de conjoncture auprès des ménages - Insee conjoncture – informations rapides 29 avril 2005 – n° 129

¹⁵ statistiques annuelles sur la tenue de compte en épargne salariale au 31 décembre 2004 – AFG – juillet 2005



Ces statistiques mettent en évidence 2 usages majeurs : la cessation du contrat de travail (départ en retraite, démission, licenciement) et l'acquisition de la résidence principale. Les autres cas, tant en nombre qu'en volume, apparaissent plus modestes.

Un support favorable à l'accèsion à la propriété

En 2004, les ménages français ont vu leur taux d'endettement croître, notamment pour financer leur achat immobilier.¹⁶ Le ratio dette des ménages / PIB a ainsi atteint 39,9 %, record absolu. **Le montant total des emprunts effectués par les ménages (11,1 Mds €) excède désormais le montant total de leur épargne.** Première cause de cet endettement accru : la faiblesse des taux d'intérêt et l'allongement de la durée des prêts bancaires.

Cette situation suscite certaines craintes d'insolvabilité à moyen terme des ménages endettés, en cas de détérioration du marché du travail.

¹⁶ Les comptes financiers de la Nation en 2004 / bulletin de la Banque de France n° 137 – mai 2005

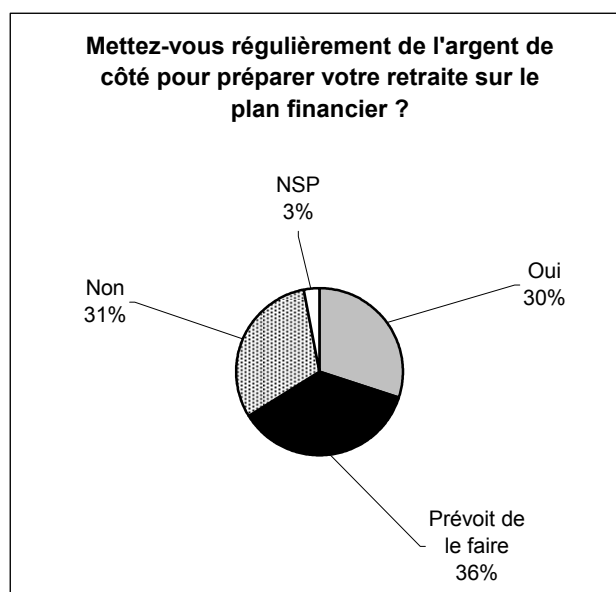
Lorsqu'elle existe au sein de leur entreprise, les sommes acquises au titre de la participation constituent un apport personnel souvent conséquent, en cas de primo accession, venant faciliter l'obtention de prêts bancaires. **Chaque année, plus d'un milliard d'euros d'épargne salariale sont débloqués pour constituer l'apport personnel des salariés pour l'acquisition de leur résidence principale¹⁷.**

* *
*

Le lien avec la retraite

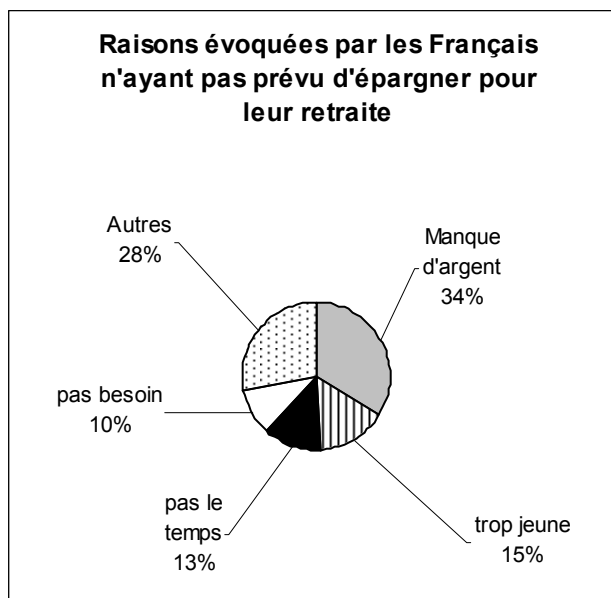
A la crise du logement, vient s'ajouter la crise financière des retraites. Alors que les générations récentes commencent à cotiser pour leur retraite plus tardivement que les précédentes, du fait notamment du prolongement des études et d'une insertion sur le marché du travail plus difficile¹⁸, se pose un problème de financement majeur : comment soutenir ces jeunes générations pour qu'elles bénéficient de pensions de retraite au moins égales à celles de leurs aînés issus du baby-boom ?

Le régime par répartition doit faire face à une crise structurelle de financement, compte tenu notamment de l'évolution démographique de la société française, obligeant l'Etat à engager des réformes de préservation de plus en plus lourdes. Mais, dans le même temps, les Français ne se sont pas pour autant engagés massivement et spontanément dans une démarche de capitalisation.



¹⁷ Source : association française de gestion financière

¹⁸ « débuts de vie professionnelle et acquisition de droits à la retraite » DARES, études et résultats, n° 401 – mai 2005



TNS Sofres baromètre Epargne – vague 2 mars 2005 –
Enquête effectuée pour le compte des services financiers de la Poste et du quotidien Les Echos

Si la collectivité, par le régime par répartition, apporte des réponses souvent contraignantes (allongement de la durée de cotisation, notamment), une réponse solidaire et collective de proximité peut se révéler socialement juste face au développement des produits d'épargne retraite individuel dont sont bénéficiaires principalement les personnes à revenus élevés.

Dispositif connexe de la participation, les plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO), créés par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, permet à tous les salariés, et notamment aux moins aisés, de compléter leur pension de base par un capital ou une rente. Cette novation participe à une justice sociale indispensable au même titre que les mutuelles santé souscrites par les entreprises.

Sa première traduction législative date de 2001 avec la création des plans partenariaux d'épargne salariale volontaire (PPESV). Non ouvertement destinés à constituer un capital retraite, les débats qui présidèrent à leur création, à l'occasion du vote de la loi du 19 février 2001 relative à l'épargne salariale, donnèrent lieu à de virulents échanges.

Rapporteur pour avis à l'Assemblée Nationale de ce texte majeur, Pascal Terrasse (PS) fit remarquer aux opposants à la création de ces plans d'épargne à long terme qu' « *il faut considérer les montants à leur juste valeur. Les sommes placées chaque année sur des plans d'épargne inter-entreprises, participation, intéressement et PEE, représentent à peu près 45 milliards de francs sur un encours de 350 milliards de francs. Le budget de l'assurance vieillesse est à peu près de 700 milliards de francs par an. Il faut donc ramener le débat à sa juste valeur !* »

Dans la logique initiée en 2001, la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a transformé les PPESV en plan partenarial d'épargne salariale volontaire pour la retraite, rebaptisé depuis Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO). Au 1^{er} janvier 2005, on estime que 73 millions d'euros ont été placés dans des PERCO. Certains sont de grande ampleur à l'instar de celui mis en place en 2004 au sein du groupe CARREFOUR qui a été souscrit par 15 000 salariés.¹⁹

* *
*

¹⁹ Rapport développement durable 2004 Carrefour

Une réponse à de nouvelles attentes sociales

La participation dont bénéficie un salarié peut avoir d'autres fonctions sociales.

Un capital de solidarité familiale

La participation versée au profit du salarié bénéficie à l'ensemble de sa famille. Les cas de déblocages anticipés prévus par la loi en sont l'expression : le bénéficiaire peut disposer des sommes perçues lorsque son conjoint ou enfant est atteint d'invalidité ou, plus positivement, lorsqu'il envisage la création ou la reprise d'entreprise. Cette extension des bénéficiaires de la participation par lien de parenté est insuffisamment mise en valeur, surtout pour les familles à revenus modestes.

Les rapporteurs considèrent que cette dimension familiale de la participation doit être encouragée. Ainsi, il convient de **créer un nouveau cas de déblocage anticipé à l'occasion du dix-huitième anniversaire des enfants à charge.** A cet anniversaire, les parents sont confrontés à des dépenses lourdes : le coût des études supérieures ou celui de l'examen du permis de conduire est source de fracture sociale, de nombreux ménages ne pouvant en assurer le financement. En autorisant le déblocage des sommes à la majorité des enfants, on donne aux parents des moyens supplémentaires pour construire l'autonomie professionnelle et personnelle de leur descendance. En ce qui concerne les études supérieures, il convient cependant de veiller à ne pas intégrer ses sommes supplémentaires dans le calcul des aides et bourses afin de ne pas reprendre d'une main ce que l'on donne de l'autre.

Une réponse à la précarité financière des intérimaires

En raison de la faiblesse ou de l'irrégularité de leurs revenus, les salariés intérimaires des sociétés de travail temporaire qui, pour certains d'entre eux, accomplissent des missions de longue durée, rencontrent de fortes réticences de la part des organismes bancaires pour obtenir des prêts. Le bénéfice d'un dispositif de participation leur apporte, hors salaire, un capital leur permettant d'avoir un apport personnel pour acquérir un logement ou affronter les accidents de la vie. Or, l'observation des sociétés d'intérim de plus de 50 salariés, donc soumises à l'obligation légale de mise en place de la participation, révèle un nombre important de comptes en déshérence.

Aussi, afin de répondre à la précarité financière propre aux intérimaires et de réduire la déshérence des comptes, il est proposé d'instaurer **une obligation générale dès le 1^{er} salarié de mise en place de la participation dans les sociétés d'intérim.**

* *

Pour le maintien du principe du blocage de la participation

Malgré les avantages sociaux procurés par la participation et l'attachement des bénéficiaires à ce dispositif, le principe du blocage des sommes a été récemment remis en question au nom de la liberté des salariés et dans un souci de relance de la consommation et de l'activité économique.

Prenant appui sur l'intéressement, immédiatement disponible pour le salarié, le déblocage des sommes issues de la participation a été mis en avant comme une clé du retour à la croissance.

Le blocage des sommes, un principe central de la participation

Les sommes versées au titre de la participation ne sont pas immédiatement disponibles pour le salarié bénéficiaire, contrairement aux sommes versées au titre de l'intéressement pour lesquelles le salarié décide de lui-même soit d'en disposer immédiatement, soit de les placer dans un PEE ou un PEI les soumettant alors au régime particulier de ces plans d'épargne.

Le blocage de la participation, d'une durée minimale de 5 années, a pour contrepartie des avantages fiscaux et sociaux. La loi prévoit cependant des cas numériquement limités de déblocage anticipé liés à des événements personnels ou professionnels du bénéficiaire. Pour le chef d'entreprise et les organismes gestionnaires, le blocage permet la mise en œuvre de placements financiers déconnectés des aléas conjoncturels et offre une visibilité et une stabilité économiques et financières à moyen terme.

* *

L'effet relatif du déblocage de la participation pour l'économie française.

La loi du 9 août 2004 relative au soutien à la consommation et à l'investissement offre une première expérimentation d'une telle mesure, malgré, comme le souligne le sénateur Philippe Marini dans un rapport parlementaire²⁰, « *l'aspect un peu contradictoire des législations de 2003 (loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites) et 2004 (loi du 9 août 2004 relative au soutien à la consommation et à l'investissement)* ».

L'article 5 de cette loi a ouvert une possibilité de déblocage exceptionnel des droits acquis au titre de la participation. Ce déblocage concernait les droits constitués avant le 16 juillet 2004 au titre de la réserve spéciale de participation, en prévoyant la possibilité d'un versement direct jusqu'au 31 décembre 2004.

Selon l'INSEE²¹, 7 milliards d'euros (soit environ un dixième de l'encours total de l'épargne salariale) ont été débloqués entre juin et décembre 2004.

²⁰ Rapport n° 438, tome I (2004-2005) de Monsieur Philippe Marini, sénateur, au nom de la commission des finances, déposé le 29 juin 2005 sur le projet de loi confiance et modernisation de l'économie.

²¹ INSEE, note de conjoncture, mars 2005

L'Institut évalue le surplus de consommation issu de la mesure de déblocage à environ 1,5 à 2,5 milliards d'euros. « *L'écart constaté entre les montants en jeu et le surplus de consommation observée laisse à penser que les ménages ont en tout état de cause largement employé ces sommes à d'autres fins, comme l'investissement logement ou une modification de la structure de leur épargne.* » Le taux d'épargne des ménages est resté inchangé fin 2004, pour s'établir autour de 15 %.

L'épargne salariale n'est pas le premier actif de patrimoine des ménages.

Le déblocage des sommes issues de la participation n'a pas fait diminuer le taux d'épargne des Français. Le livret d'épargne, l'immobilier et les contrats d'assurances-vie demeurent les placements les plus privilégiés par les Français.

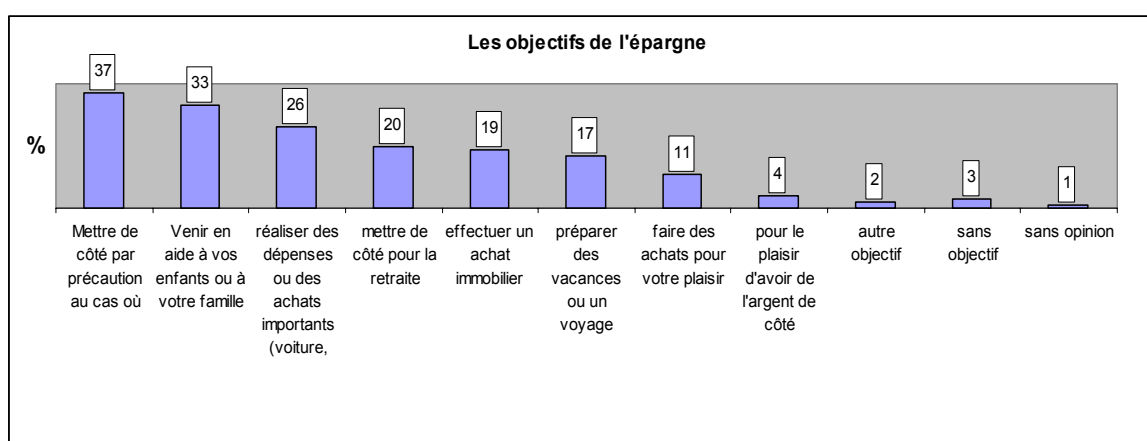
Taux de détention des différents actifs de patrimoine par les ménages (en %)²²

	Livrets d'épargne	Patrimoine Immobilier	Epargne-logement	Ass-vie, PEP, ép. Retraite	Valeurs mobilières	Epargne salariale
1997-1998	83,5	58,5	40,9	45,5	21,9	12,7
2000	84,5	60,0	39,7	46,6	25,1	15,2
2003-2004	83,2	60,5	41,3	43,7	24,2	16,7

L'encours des seuls contrats d'assurance vie s'élève fin 2004 à 837,4 milliards d'euros²³. Pour le seul mois de juin 2005, la collecte nette de ces contrats s'élevait à 4,8 milliards d'euros. Pour le livret A, l'encours est de 115 milliards d'euros. Le montant global des actifs placés dans les fonds d'épargne salariale avoisine quant à eux les 60 milliards d'euros.

Selon l'étude de TNS SOFRES pour Euronext et la Banque de France²⁴, en mai 2004, on estime à 4,6 millions de Français bénéficiaires de dispositifs d'épargne salariale (hors intéressement) et à 11 millions, le nombre de contrats d'assurance-vie.

Si les Français épargnent trop, la responsabilité n'incombe assurément pas au blocage de la participation ou aux plans d'épargne d'entreprise. En fait, il importe de se pencher sur les motivations de l'épargne des Français. Les leviers de l'épargne ne sont pas les produits d'épargne offerts mais des préoccupations d'ordre personnel insensibles aux modifications législatives de l'épargne salariale²⁵ :



²² « Patrimoine des ménages début 2004 : le déploiement de l'épargne salariale » INSEE première - n° 985 septembre 2004

²³ « Patrimoine : quand les ménages prennent de l'assurance » INSEE première - n° 1015 mai 2005

²⁴ « Les porteurs de valeurs mobilières 2004 » étude de la SOFRES pour Euronext -Banque de France, octobre 2004

²⁵ Sondage TNS SOFRES par téléphone les 17-18 juin 2005 pour ING Direct auprès d'un échantillon national de 1000 personnes, représentatif de l'ensemble de la population française âgée de 18 et plus. Méthode des quotas.

Les caractéristiques des produits d'épargne (fiscalité, risque, rendement, durée) oriente l'épargne ; elles ne la génèrent pas.

Le blocage ne peut donc être considéré comme une « épargne forcée ». Non assimilée au salaire, la participation est une rémunération reportée et non une épargne prélevée sur salaire. Elle ne nuit pas au pouvoir d'achat. Elle le renforce à terme.

Si, à l'instar de l'intéressement, le bénéficiaire perçoit les sommes issues de la participation et en dispose immédiatement à sa guise, les années à faible résultat seront susceptibles de générer des frustrations financières immédiates, donc des tensions sociales que le blocage de la participation atténue par son impact acyclique.

Ultime remarque, à l'issue de la période légale de blocage, les bénéficiaires continuent majoritairement à conserver leur épargne, preuve de leur attachement à la participation malgré les tensions actuelles sur le pouvoir d'achat.

Un impact macro-économique aléatoire

Le surplus de consommation de 1,5 à 2,5 milliards d'euros n'a pas été entièrement orienté vers la consommation de biens et services produits en France. Certes, les résultats enregistrés par l'INSEE au quatrième trimestre 2004²⁶ montre une hausse de 0,7 % de la production intérieure (contre 0,2 % au 3^{ème} trimestre), hausse due à la consommation soutenue des ménages (+ 1,2 % contre - 0,2 % au 3^{ème} trimestre), notamment pour l'automobile, le commerce et les services aux particuliers. L'investissement en logement des ménages fut le principal soutien du bâtiment. Or, parallèlement, l'institut lie la croissance des importations des biens de consommation (+ 1,9 % au 4^{ème} trimestre) au dynamisme de la consommation. Principaux secteurs concernés : l'habillement et les biens d'équipement du foyer (électroménager, hifi,...).

Dès lors l'impact sur l'activité des entreprises, et donc sur l'emploi salarié, s'avère très incertain. Les résultats économiques du 4^{ème} trimestre 2004 ont démontré une nouvelle fois que la reprise économique ne dépend pas d'une seule mesure emblématique.

Le débloqué fragilise la situation financière des entreprises.

En recourant à l'opportunité de débloquer par anticipation hors cas légaux de déblocage, les salariés retirent à leur entreprise des sources de financement et l'obligent à puiser dans sa trésorerie pour compenser les pertes.

Ainsi, à titre d'exemple, le groupe AUCHAN a du faire face à une demande de remboursement exceptionnel de plus de 70 millions d'euros au titre de la loi du 9 août 2004²⁷. Concomitamment, les remboursements effectués sur les sommes disponibles (c'est-à-dire dont la durée de dépôt excède les 5 ans) s'élevaient à 27 millions d'euros et ceux effectués dans le cadre des cas de déblocages prévus par la loi à 19,5 millions d'euros. Au bilan, sur un total du fonds Valauchan s'élevant à 1,5 milliards d'euros, les remboursements effectués représentent 7,54 %, la mesure Sarkozy s'élevant à elle seule à 4,58 %.

²⁶ INSEE, note de conjoncture, mars 2005

²⁷ Bilan Valauchan suite à la loi concernant le déblocage Sarkozy – conseil de surveillance Valauchan - 2 mars 2005

A partir de cet exemple emblématique, le groupe AUCHAN étant un des précurseurs de l'épargne salariale en France, on comprend aisément le désarroi des chefs d'entreprises face à une mesure financièrement forte mais non prévue en début d'exercice.

Conscient des risques que font porter de telles mesures de débloqués exceptionnelles sur la trésorerie des entreprises, le gouvernement a soumis la possibilité de débloquer les sommes versées au titre de la participation de 2004 à la conclusion d'un accord collectif spécial dans les cas où la participation se traduit par l'attribution d'actions de l'entreprise ou par l'affectation des sommes à un fonds consacré aux investissements de l'entreprise.

Fort de ce constat mitigé sur le déblocage des sommes, la loi du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie a opté pour des mécanismes originaux, conjoncturels plus ciblés et économiquement plus adaptés pour relancer la consommation sans déstabiliser l'édifice dans son ensemble :

- L'instauration d'une prime exceptionnelle d'intéressement liée aux résultats et aux performances enregistrées en 2004 de 200 euros ou de 15 % du montant de l'intéressement, assortie des avantages sociaux et fiscaux de l'intéressement. La loi laisse toujours la possibilité au bénéficiaire de placer cette prime dans un PEE ou PERCO. Dans ce cas, la prime est exonérée d'impôt sur le revenu.
- Le déblocage anticipé des sommes attribuées en 2005 au titre de la participation. Le versement unique se fait sur simple demande du bénéficiaire. Les sommes versées dans un PERCO sont exclues du champ de la mesure.

Ces deux mesures étant en cours d'exécution (jusqu'au 31 décembre 2005), leur impact est difficilement chiffrable. Toutefois, Philippe MARINI, rapporteur au Sénat du projet de loi, a estimé que « *le déblocage exceptionnel pourrait porter sur 2 à 3 milliards d'euros en 2005* »²⁸

Au-delà des priorités politiques (relance de la consommation ou incitation à l'épargne), le déblocage général des sommes issues de la participation soulève des interrogations lourdes : comment éviter la confusion entre participation et intéressement et l'effet procyclique de la mise à disposition annuelle ? Quelle sera la pérennité des avantages fiscaux et sociaux accordés aux entreprises et aux bénéficiaires si la majeure partie des sommes versées n'est plus orientée vers des dispositifs d'épargne ? Quelle sera l'attitude des organismes collecteurs à l'égard des entreprises mettant en place un dispositif de participation débloquée ? Comment inciter les bas revenus à participer volontairement aux dispositifs d'épargne salariale plus accessible aux haut-revenus ? Comment compenser la perte de financement stable pour les entreprises françaises ?

Autant de questions auxquelles des réponses doivent être impérativement apportées avant d'envisager une levée du blocage de la participation. **C'est pourquoi les rapporteurs estiment dangereux pour l'économie et le climat social en France de poursuivre dans la voie du déblocage systématique de la participation.**

* *

²⁸ Rapport n° 438, tome I (2004-2005) de Monsieur Philippe Marini, sénateur, au nom de la commission des finances, déposé le 29 juin 2005 sur le projet de loi confiance et modernisation de l'économie.

Moderniser les cas de déblocage anticipé

Si un déblocage massif doit être écarté, une modernisation de la réglementation s'avère cependant nécessaire, inspirée par le souci d'adaptation aux nouvelles réalités sociologiques de la société française et aux enseignements tirés de plusieurs décennies de pratique de la participation.

La **naissance ou l'adoption du 3^{ème} enfant** s'inscrit dans une logique démographique compréhensible. Si les aides sociales familiales, effort de solidarité de la collectivité, sont bonifiées en fonction du nombre d'enfants, imposer le 3^{ème} enfant comme seuil de déblocage d'une épargne personnelle semble exagérer au regard de l'évolution démographique du pays. Le taux de fécondité est de 1,9 enfant par femme, en dessous du seuil de remplacement des générations estimé à 2,1. Le nombre moyen d'enfant par famille s'élevait en 1999 à 1,79, selon l'Institut National d'Etudes Démographiques. En abaissant l'exigence au **2^{ème} enfant** pour pouvoir débloquer les sommes par anticipation, la loi s'inscrirait toujours dans une logique incitatrice (en maintenant le seuil au dessus du taux de fécondité national).

Le déblocage des sommes en vue de la **création ou reprise d'entreprise** s'adresse à un nombre limité de bénéficiaires par principe : tout salarié n'a pas obligatoirement l'âme d'un créateur de société. Actuellement, le bénéficiaire du déblocage exceptionnel des sommes (le salarié, son conjoint, ses enfants, le pacsé) doit être majoritaire dans l'entreprise reprise ou créée. Il serait utile d'autoriser plusieurs salariés de la même société désireux de créer ou reprendre une entreprise collectivement de débloquer leurs différentes sommes, sous condition d'être collectivement majoritaire.

Faut-il revoir l'impératif de l'article R. 351-43 du code du travail de détenir au minimum 50 % des parts de la société créée à partir des fonds de l'épargne salariale ? Compte tenu du faible montant des sommes en jeu (11 621 dossiers en 2004 pour un total de 43,2 millions d'euros soit 3 717 euros par dossier), la question mérite d'être posée.

Prévu comme cas de déblocage anticipé des produits de l'épargne salariale, y compris le PERCO pourtant très restrictif, le **surendettement** touche 600 000 familles, dont plus de 200 000 sont dans une situation extrême. Le rythme de dépôt des dossiers de surendettement s'accélère. 64 % de ces cas résultent d'un accident de la vie ; dans 72 % des dossiers, les revenus sont inférieurs à 1 500 euros et dans 42 %, inférieurs au SMIC. Dans 27 % des cas la capacité de remboursement est nulle ; dans les autres, le « reste à vivre » laissé aux surendettés dans le cadre des plans d'apurement des commissions de surendettement ne permet pas, le plus souvent, une vie décente.

La procédure de rétablissement personnel, créée par la loi du d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine, est l'étape ultime pour les personnes les plus endettées. Or, le risque de surendettement n'épargne aucune personne, salariée ou non, à haut revenu ou non. Certes, le risque évolue mais il est jamais nul. Aussi, les sommes issues de la participation peuvent le cas échéant être une bouée de secours utile pour éviter la procédure de rétablissement personnel. Selon l'Association française de gestion financière, en 2004, 17 885 personnes ont débloquent par anticipation leur épargne salariale (participation ou PEE) pour faire face à une situation de surendettement²⁹. 23,29 millions d'euros ont ainsi permis d'apurer des dettes.

Or, le déblocage de ces sommes pour surendettement obéit à des règles procédurales strictes. Seuls, le président de la commission de surendettement ou une autorité de justice sont habilités à apprécier l'opportunité du déblocage. Il serait nettement moins traumatisant

²⁹ Statistiques annuelles sur la tenue de compte en épargne salariale au 31 décembre 2004 – AFG – juillet 2005

pour le salarié de pouvoir procéder au déblocage avant. D'autant plus que le montant moyen des sommes débloquées par dossier pour surendettement est modeste : 1302 euros.

Un premier assouplissement pourrait être opéré en autorisant le déblocage des sommes lorsque le salarié risque l'expulsion de son logement en raison d'impayés de loyers. Le commandement de payer produit par huissier et plaçant le locataire en recouvrement judiciaire constituerait un justificatif nécessaire et suffisant pour procéder au déblocage.

Créer de nouveaux cas de déblocage anticipé

La création de nouveaux cas de déblocage anticipé de la participation venant s'ajouter aux 9 cas existant doit être envisagée. Un travers doit immédiatement être dénoncé : faire d'un cas de déblocage anticipé une nouvelle niche revendicatrice pour différentes catégories socioprofessionnelles.

La participation a pour horizon le long terme, pour cadre l'entreprise, pour acteurs les salariés et le chef d'entreprise. Le déblocage anticipé des sommes doit intervenir à l'occasion d'événements majeurs de la vie et non pour des impératifs macroéconomiques ou socioprofessionnels.

Plusieurs nouveaux cas de déblocage anticipé peuvent être utilement créés :

Le dix-huitième anniversaire des enfants à charge : ce cas particulier a été développé dans le précédent chapitre. Le recours à ce cas est temporaire au même titre que les autres cas définis légalement : le parent salarié peut y recourir dans le délai de 6 mois suivant l'anniversaire de son enfant à charge.

Le cas de déblocage négocié : compte tenu du caractère négocié qui prévaut dans la mise en œuvre de la participation, **les rapporteurs estiment pertinent de confier à cette même négociation la définition d'un cas de déblocage anticipé, propre à l'entité couverte par l'accord collectif.**

Défini exclusivement par dialogue social, ce cas négocié doit correspondre à des besoins des salariés et être inscrit dans l'accord collectif mettant en place la participation ou le PEE. Cette marge de manœuvre laissée aux partenaires sociaux vise à rapprocher l'épargne salariale des réalités d'une entreprise ou d'un bassin d'emplois. La procédure de validation par les pouvoirs publics de l'accord collectif, que les rapporteurs aborderont dans le titre 2 du présent document, devra valider ce cas de déblocage négocié pour éviter que ce dernier ne soit perçu par les organismes collecteurs des charges fiscales et sociales comme une transformation déguisée de l'épargne salariale en rémunération individuelle.

Faut-il ouvrir également à la négociation la durée du blocage ? La loi fixe la durée à 5 ans. Certains spécialistes proposent de confier la responsabilité de cette durée aux partenaires sociaux. Cette suggestion peut s'inscrire dans la volonté de construire de nouvelles relations entre employeurs et employés. Elle s'avère extrêmement dangereuse : d'une part, elle créerait de fortes disparités entre les entreprises et compliquerait le suivi des droits des salariés en cas de mobilité ; d'autre part, elle vise insidieusement à contourner le principe légal et central du blocage en comptant sur les partenaires sociaux pour lever cet interdit. La loi se justifie toujours. **Les rapporteurs rejettent donc fermement toute réforme retirant au législateur la fixation de la durée de blocage.**

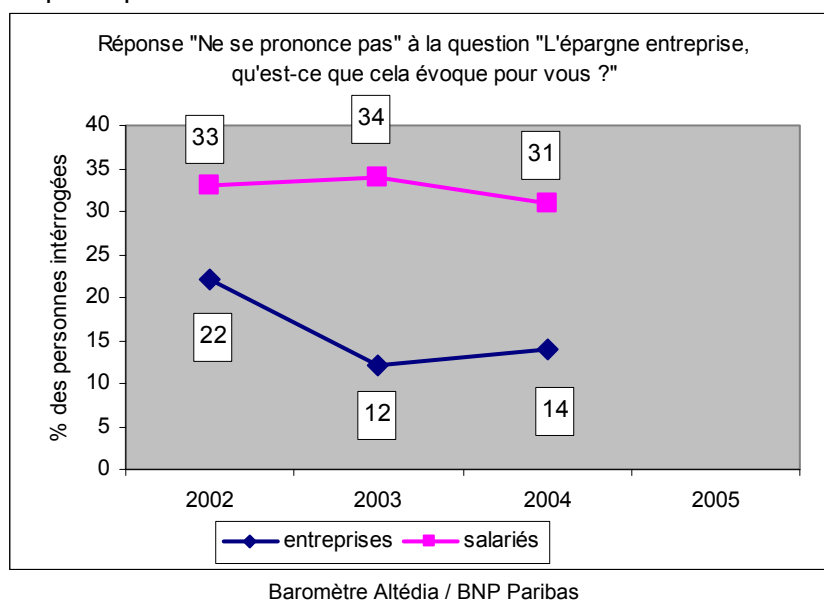
* * *

Une méconnaissance chronique de la participation par les salariés

Malgré les nombreux avantages que chaque salarié peut retirer de la participation, celle-ci demeure largement méconnue.

Depuis plusieurs années, le groupe BNP Paribas et la société de conseil en management ALTEDIA publient un baromètre annuel mené auprès des dirigeants d'entreprise et des salariés sur « l'épargne entreprise », terminologie originale couvrant les différents mécanismes de l'épargne salariale dont la participation. L'enquête est concentrée sur les entreprises de plus de 50 salariés, donc soumises à l'obligation de mettre en place a-minima un dispositif de participation. Cette limitation de l'échantillon relativise les résultats du baromètre en interrogeant des individus théoriquement impliqués. Il convient donc de les évoquer avec prudence.

Mais certains chiffres sont significatifs. Ainsi, la connaissance de l'épargne entreprise demeure très faible parmi les salariés interrogés : près d'un tiers d'entre-eux ne se prononcent pas lorsque l'on les interroge sur ce qu'évoque pour eux l'épargne entreprise. Cette proportion apparaît forte pour des collaborateurs d'entreprises bénéficiant, en théorie, d'un dispositif de participation.



Ce chiffre est à réviser à la hausse si l'on veut considérer l'ensemble de la population salariée française.

L'observatoire de l'épargne salarié 2005³⁰ a mis en évidence la méconnaissance par les salariés des avantages de l'épargne salariale mis en place par leur entreprise : 47% d'entre eux ignorent que l'argent de l'épargne salariale est exonéré de l'impôt sur le revenu, 63% ne savent pas que les sommes sont aussi exonérées de l'impôt sur les plus values. 27% des bénéficiaires considèrent qu'il ne s'agit pas d'une épargne comme les autres. La principale raison déclarée est qu'ils n'en comprennent pas le mécanisme.

* *

³⁰ Enquête TNS-SOFRES auto-administrée réalisée en juin 2005 pour **Novacy** auprès d'un échantillon de 1 100 répondants, représentatif des salariés français du secteur privé.

L'information du salarié : une obligation juridique inefficace

Cette méconnaissance est d'autant plus inquiétante que le droit social impose de nombreuses procédures d'information. Plusieurs documents doivent être remis soit directement aux salariés, soit via leurs représentants.

Dans tous les cas de figure, chaque salarié est destinataire d'une information sur l'accord mettant en place un dispositif de participation³¹. Chaque année, il reçoit une fiche l'informant de sa situation personnelle³² et du cadre juridique, notamment les dates et modalités de disponibilité des sommes indiquées.

Les représentants du personnel (comité d'entreprise ou délégué du personnel) sont destinataires d'informations sur les conditions d'exécution des accords collectifs conclus avec le chef d'entreprise³³. A charge pour eux de les relayer auprès de l'ensemble des personnels. La loi fait par ailleurs obligation au chef d'entreprise d'organiser tous les 3 ans une réunion avec les délégués du personnel autour de l'épargne salariale dans son ensemble, y compris dans les entreprises non encore pourvues de tels dispositifs³⁴.

La circulaire du 6 avril 2005 énumère les supports par lesquels l'information peut être véhiculée : affichage, note interne papier ou informatique. L'information doit éclairer le destinataire sur les choix de placement qui lui sont offerts, notamment par les notices d'information des SICAV et FCPE. Les règles d'abondement et le cadre juridique régissant le plan doivent être également précisées. Par ailleurs, la loi du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie a renforcé l'information des salariés, en cas d'octroi d'un PEE par le chef d'entreprise et d'absence de note interne : l'information doit être effectuée par l'établissement gestionnaire du plan d'épargne à chaque salarié. (Art. L 443-1 code du travail).

Si l'on ajoute à tous ces éléments, les rapports annuels des conseils de surveillances des FCPE et la documentation périodique relative aux OPCVM, on ne peut qu'être interrogatif sur la méconnaissance de la participation par les salariés, bénéficiaires. Quelles explications donner à ce décalage ?

* *

La formation financière des salariés : une ambition difficile à mettre en œuvre

La première explication tiendrait au caractère extrêmement hermétique et peu compréhensible de la participation, inaccessible sans un minimum de formation sur l'épargne.

La connaissance des salariés, et des Français en général, sur les mécanismes financiers qui gouvernent l'économie et les entreprises est très faible. Selon un sondage TNS SOFRES réalisé pour l'Autorité des marchés financiers³⁵, 73 % des personnes

³¹ Art. L 442-5 code du travail

³² Art. R 442-20 code du travail

³³ Art. L 441-2, R 442-19 code du travail

³⁴ Art. L 444-8 code du travail : « Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical où sont présents un ou des délégués du personnel et où aucun accord d'intéressement ou de participation n'est en vigueur, l'employeur propose, tous les trois ans, un examen des conditions dans lesquelles pourraient être mis en oeuvre un ou plusieurs des dispositifs mentionnés aux chapitres Ier à III du présent titre. »

³⁵ Sondage TNS SOFRES réalisé par contact téléphonique auprès de 1004 individus, échantillon représentatif de la population française de 18 et + selon la méthode des quotas

interrogées affirment ne pas s'y connaître en matière de finance et placement financier. Ils sont près de 70 % à percevoir les placements financiers comme complexes. L'intérêt d'une formation financière à destination des salariés apparaît clairement.

A l'heure actuelle, les seules formations bénéficiant d'incitations fiscales sont celles financées par le biais de la provision pour investissement constituée par les entreprises allant au-delà des obligations légales en matière de participation, ou effectuant des abondements aux PERCO. Toutefois, ces formations sont réservées aux administrateurs et membres de conseil de surveillance représentant les salariés actionnaires et ont donc une portée très limitée.

D'où l'idée émise par des organismes de gestion, des organisations syndicales et patronales de développer des cycles de formation à destination d'un public le plus large. Ce souci de formation est guidé également par l'idée qu'une fois formés, les salariés s'intéresseront aux placements financiers et notamment à la participation.

L'Autorité des Marchés Financiers a constitué un groupe de travail sur l'éducation et la formation continue des épargnants. Son rapport daté du 18 mai 2005 fait état d'un certain nombre de propositions dont la principale est « *la création d'une structure chargée de mettre en œuvre une politique globale de formation des épargnants* »³⁶. Et d'exposer un certains nombres de pistes de formation grand public commençant dès le cadre scolaire. On peut regretter que l'accent principal de cette proposition soit mis sur la finance même s'il n'appartient pas à l'Autorité des Marchés Financiers de se préoccuper du volet social de la participation.

Œuvre de proposition, ce rapport de l'AMF eut un écho favorable auprès des pouvoirs publics. Un premier pas fut franchi avec le projet de loi pour la confiance et la modernisation de l'économie, débattu au printemps 2005. L'article 20 de ce projet de loi ouvrait un crédit d'impôt au profit des PME (au sens européen) disposant d'un PEE pour la formation des salariés à l'épargne salariale, formation dispensée par des organismes agréés régionalement.

Cette mesure, simple dans son objectif, s'est heurtée à la complexité du droit fiscal français qui imposait des limitations du champ des bénéficiaires (selon leur régime fiscal, leur statut, leur secteur d'activité...) et un encadrement strict des dépenses prises en compte. Il est d'ailleurs à noter que le gouvernement ne fit part d'aucune estimation du coût fiscal de ce crédit d'impôt. Face à cette nouvelle dépense fiscale non maîtrisée et complexe, le dispositif fut rejeté au cours des débats parlementaires.

Avant de s'engager plus en avant, **les rapporteurs souhaitent qu'après l'Autorité des Marchés Financiers, le Conseil Supérieur de la Participation, instance consultative placée auprès du ministre du travail, apporte son regard sur la nécessité ou non de développer un dispositif général de formation.**

* *

L'implication croissante des syndicats ne compense pas le retard pris

Les auditions menées auprès des centrales syndicales ont révélé, à la plus grande satisfaction des rapporteurs, un véritable consensus autour de l'intérêt et de l'attachement à la participation. Comme l'écrit la CGT, « *une proportion très importante d'accords d'épargne salariale sont signés par la CGT. Ainsi en 2003 la CGT a signé 57,8 %*

³⁶ « Pour l'éducation économique et financière des épargnants », AMF 18 mai 2005

des accords de participation et 51,5 % des accords d'intéressement. Seule la CFDT signe plus d'accords. La CGT ne peut se désintéresser du sujet de l'épargne salariale, dont les enjeux en termes de rémunération sont souvent importants pour les salariés »³⁷.

L'implication syndicale s'est traduite par la création du comité intersyndical de l'épargne salariale réunissant la CFDT, la CFTC, la CGC et la CGT. Ce comité développe notamment des critères de labellisation sur l'investissement socialement responsable. Il se situe en aval, soucieux de la sécurisation des placements financiers et non en amont, notamment sur l'aspect managérial de la participation.

Cette évolution consensuelle avait déjà été relevée par Jean-Pierre Balligand, auteur d'un rapport d'information sur l'épargne salariale et rapporteur du projet de loi sur l'épargne salariale en 2000. Le député de l'Aisne n'hésitait pas à affirmer à la tribune du Palais Bourbon que *« nous assistons, en effet, à une véritable mutation des discours et des pratiques des organisations syndicales dans notre pays. Rares sont les syndicats qui aujourd'hui se désintéressent totalement des enjeux du conseil de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise »*³⁸.

Toutefois, un préalable est systématiquement posé : que la participation et les dispositifs connexes ne soient pas un substitut aux salaires. Cette crainte n'est pas récente. Déjà en octobre 2000, en séance publique, défendant son projet de loi sur l'épargne salariale, Laurent Fabius, alors ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, notait cette inquiétude sociale pour immédiatement la repousser en faisant appel à la force de mobilisation des salariés :

*« Troisième inquiétude de certains, l'épargne salariale ne pourrait prospérer qu'au détriment des salaires. L'absence de cotisations inciterait les chefs d'entreprise à proposer, et les salariés à accepter, des arbitrages épargne contre salaire qui conduiraient non seulement à une réduction de l'assiette des cotisations par rapport à l'évolution qui aurait été la sienne en l'absence de plan partenarial, mais aussi à un appauvrissement relatif des salariés. Je ne crois pas que cette crainte soit fondée. Ce serait, en effet, négliger les salariés eux-mêmes, qui précisément, comme vous le savez, gèrent les fonds, et la force de ceux qui y souscrivent. En outre, le taux d'épargne des ménages est, en France, déjà élevé puisqu'il représente en moyenne 15 % du revenu de nos concitoyens ; compte tenu de ce niveau élevé, un nouveau produit pourra éventuellement être à l'origine de déplacements entre les différentes formes d'épargne, mais il ne devrait pas avoir pour conséquence de se substituer au salaire. »*³⁹

Le risque de substitution est particulièrement marqué en matière d'intéressement. L'ordonnance du 21 octobre 1986 a posé le principe d'interdiction de transfert entre un élément de salaire et une prime d'intéressement. Cette interdiction fait l'objet d'une vigilance extrêmement forte des services collecteurs des charges sociales et fiscales pesant sur les salaires.

Afin de mettre un terme à toute confusion entre participation et salaire, les rapporteurs proposent de faire de l'engagement de discussions salariales, au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle, un préalable à toute signature d'un accord collectif de participation ou d'intéressement.

* *

³⁷ CGT – note économique n° 89 – mars 2005

³⁸ Assemblée nationale – 2^{ème} séance du 3 octobre 2000

³⁹ Assemblée nationale - 2^{ème} séance du 3 octobre 2000

Il est donc faux d'affirmer que les organisations syndicales se désintéressent de la participation. Elles y sont impliquées et attachées. Il convient donc de chercher ailleurs l'explication de la méconnaissance des salariés vis-à-vis de ce dispositif.

Sans doute, la communication autour des avantages, autres que fiscaux, que chaque salarié peut retirer de la participation demeure largement insuffisante.

Les avantages que chacun peut tirer de la participation sont méconnus des salariés, malgré les obligations légales et l'implication syndicale. La nécessité de communiquer simplement à tous les salariés, quel que soit la taille de leur entreprise, pour promouvoir la participation exige de définir un support synthétique et accessible. : le livret d'épargne salariale, créé en 2001, constitue une base pertinente.

* *
*

Le livret d'épargne salariale : une innovation méconnue à développer

Selon l'enquête menée par TNS SOFRES pour le compte d'ING Direct, la majorité des épargnants français choisissent des produits d'épargne simples sans y toucher, faute de temps pour s'occuper et s'informer de la gestion de leur épargne.⁴⁰

Le produit d'épargne le plus populaire demeure le livret A. Créé en 1818 par Benjamin Delessert parallèlement à la création de la Caisse d'Epargne de Paris, le livret A a vu son succès sans cesse confirmé. Fin 1818, 352 livrets étaient ouverts. Aujourd'hui, 46 millions de comptes sont enregistrés pour un encours de 115 milliards d'euros. Plus de 80 % des ménages ont un livret A. La sécurité du placement explique une large part du succès du livret A. Sa simplicité y participe également. La symbolique matérielle du livret rouge d'épargne a marqué plusieurs générations de Français. Est-ce par hasard si les stratégies commerciales des Caisses d'Epargne offrent un livret A aux nouveaux-nés ?

Il ne faut donc pas être plus royaliste que le roi. **Pour sensibiliser les salariés à la participation, si la formation et l'information peuvent être utiles, il n'en demeure pas moins que son support matériel doit être simple, compréhensible et appropriable par tous.**

* *
*

Le livret d'épargne salariale, version 2001

Une première étape a été franchie en 2001 avec le livret d'épargne salariale, livret personnel remis au salarié par son employeur au moment de son départ sous la forme d'un document durable (imprimé, disquette informatique...). Sa création par la loi du 19 février 2001 visait à

⁴⁰ Sondage TNS SOFRES par téléphone les 17-18 juin 2005 pour ING Direct auprès d'un échantillon national de 1000 personnes, représentatif de l'ensemble de la population française âgée de 18 et plus. Méthode des quotas.

répondre aux difficultés rencontrées par les salariés les plus mobiles à transférer et faire valoir leurs droits acquis.

A l'initiative de cette mesure, Jean-Pierre Balligand, rapporteur du texte à l'Assemblée nationale, confiait la gestion des livrets d'épargne salariale aux sociétés de gestion accréditées par la Commission des opérations de bourse (ancêtre de l'AMF).

Lors des débats parlementaires, Laurent Fabius, alors ministre de l'économie et des finances, se montrait étonnamment réservé tout en reconnaissant la nécessaire amélioration de l'information des salariés : « *Je partage le souci de bien informer le salarié sur l'évolution de son épargne. Mais je ne suis pas sûr que le livret proposé soit le meilleur moyen.*⁴¹ »

Malgré les réticences du ministre, l'amendement parlementaire fut adopté par l'Assemblée Nationale puis supprimé par le Sénat, bénéficiant de la mansuétude gouvernementale d'alors. Les débats en deuxième lecture au Palais Bourbon furent particulièrement vifs entre le rapporteur et François Patriat, secrétaire d'Etat aux PME :

François Patriat : « *Le Gouvernement n'est pas plus favorable à l'amendement qu'il ne l'était en première lecture. Il faut, bien sûr, privilégier l'information des salariés, mais le livret ne l'améliore pas. Les professionnels de la gestion collective parviendront à normaliser les procédures, ce qui facilitera la récapitulation. Je souhaite donc le retrait de l'amendement.* »

Jean-Pierre Balligand : « *Je considère, comme la majorité des commissaires des finances, que l'Assemblée ne doit pas plier devant le Gouvernement sur ce point. Ce dont il s'agit, je le répète, c'est de disposer d'un récapitulatif, dont le salarié, et non l'entreprise, aura la disposition. Loin de nous l'idée de rétablir l'équivalent d'un livret de sinistre mémoire ! Les conditions d'application de la disposition étant d'autre part renvoyées à un décret en Conseil d'Etat, il n'y a pas de risques de dérive. Le projet vise, en priorité, les salariés les moins bien rémunérés, et les moins informés. Il faut donc leur donner un moyen facile de retracer le montant de leur avoir, même s'ils ont changé d'employeur. La création d'un livret est indispensable, mais rien n'oblige à ce qu'il soit matérialisé.* »⁴²

L'article L 444-5⁴³ du code du travail fut en définitive adopté. Le décret du 31 juillet 2001 précisa les modalités de mise en place et le contenu du livret d'épargne salariale (Article R 444-1-3⁴⁴ du code du travail.

A l'issue des débats de 2000 et du travail réglementaire qui s'en suivit, la création du livret d'épargne a atteint partiellement les objectifs de son initiateur. Si l'information des salariés est mieux encadrée et leur permet un suivi plus précis de leurs avoirs en cas de changement d'employeurs (ce qui était l'objectif principal), la confidentialité du livret n'est pas préservée et la sensibilisation des salariés à l'épargne salariale ne s'est pas accrue.

⁴¹ Assemblée nationale, 3^{ème} séance du mardi 3 octobre 2000

⁴² Assemblée nationale, 2^{ème} séance du mardi 16 janvier 2001

⁴³ Art. L 444-5 code du travail : « *Tout salarié quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre des dispositifs prévus aux chapitres Ier à III du présent titre ; cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert, et ceux qui sont affectés au plan prévu à l'article L. 443-1-2, en précisant les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan. L'état récapitulatif est inséré dans un livret d'épargne salariale dont les modalités de mise en place et le contenu sont fixés par un décret en Conseil d'Etat. Le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques est la référence pour la tenue du livret du salarié. Il peut figurer sur les relevés de compte individuels et l'état récapitulatif.* »

⁴⁴ Art. R 444-1-3 code du travail : « *Lorsque le salarié quittant l'entreprise reçoit pour la première fois l'état récapitulatif prévu à l'article L. 444-5, il lui est remis un livret d'épargne salariale. Ce livret est établi sur tout support durable. Outre les états récapitulatifs, il comporte un rappel des dispositions des articles L. 443-2, R. 442-17, R. 443-12, R. 442-16 et R. 443-13 ; il comporte, le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la réserve spéciale de participation ainsi que la date à laquelle seront répartis les droits éventuels du salarié au titre de l'exercice en cours. L'état récapitulatif comporte les informations et mentions suivantes : a) L'identification du bénéficiaire ; b) La description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention le cas échéant des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ; c) L'identité et l'adresse des teneurs de registre mentionnés à l'article R. 443-5 auprès desquels le bénéficiaire a un compte.* »

Les conditions de son adoption, et notamment l'hostilité manifeste du gouvernement, n'ont pas été idéales. Aussi, **les rapporteurs sont convaincus qu'aujourd'hui, quelques aménagements du livret d'épargne salariale suffiraient pour lui donner sa pleine dimension.**

* *

Un nouveau livret d'épargne salariale pour tous les salariés

La seconde génération du livret d'épargne salariale (nommé ci-après LES2) se doit d'être plus ambitieuse et toucher l'ensemble de la population active.

Les rapporteurs proposent qu'**avec sa toute première feuille de paie ou d'indemnités, chaque salarié reçoive un livret d'épargne salariale, quelque soit la taille de son entreprise, qu'il y ait ou non un dispositif d'épargne salariale.**

L'attribution d'un LES2 à tous les salariés modifie la finalité du livret d'épargne telle qu'envisagée en 2001. Outre de faciliter le suivi des comptes en cas de mobilité du salarié, la généralisation du LES2 populariserait indéniablement l'épargne salariale à l'ensemble de la population active. Elle constituerait un moyen efficace pour faire diminuer le nombre des fonds en déshérence.

Autre avantage : dans le secteur privé, plus de 500 000 entreprises ont recours au CDD dans l'année. Le terme du CDD constitue un des cas de déblocage anticipé auquel il est fait régulièrement recours. Pour les personnes menant leur carrière par plusieurs CDD consécutifs, le livret d'épargne salariale leur permet de se constituer une épargne salariale similaire à celle des personnes en CDI et les accompagnant tout au long de leur cursus.

Dans une première partie, le livret ferait un rappel du régime juridique et des principes de gestion de chaque élément d'épargne salariale. Cette information à vocation pédagogique pourrait être définie et éditée par le Conseil Supérieur de Gestion.

Mais, à la différence du livret d'épargne salariale tel que défini en 2001, **ce document serait enrichi annuellement, au plus tard le 31 janvier, par les situations de patrimoine adressées par les organismes de gestion auprès desquels le salarié détient des avoirs.** Ces situations annuelles de patrimoine feraient notamment mention de :

- 1) La description de ses avoirs acquis ou transférés dans la ou les entreprises par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention le cas échéant des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles
- 2) Pour l'intéressement et la participation, descriptif des formules de calcul et de répartition retenues par l'entreprise
- 3) Date et modalités de disponibilité des sommes soumises à blocage
- 4) L'identité et l'adresse des autres teneurs de registre auprès desquels le bénéficiaire a un compte. Le traitement de ces données est rendu possible depuis 2001 grâce au registre national mis en place par les gestionnaires à partir des identifiants INSEE.

Cette dernière mention vise à éviter les comptes en déshérence et à contraindre tous les établissements gestionnaires de compte à transmettre les situations de patrimoine.

Par souci de confidentialité bancaire, il apparaît délicat d'exiger que le relevé de patrimoine émis par un teneur de compte fasse mention des montants des avoirs détenus par le salarié auprès d'autres teneurs de compte. Le salarié recevra autant de situations de patrimoines qu'il dispose de comptes.

Le LES2 préserve-t-il la confidentialité des informations personnelles du salarié ?

Cette interrogation cruciale a déjà été posée à l'occasion de la mise en œuvre du livret d'épargne salariale. La crainte d'une résurgence du livret ouvrier ou d'un détournement des informations par le chef d'entreprise a motivé le questionnement de la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL) chargée de faire respecter les dispositions de la loi du 6 janvier 1978 « informatique et liberté » modifiée par la loi du 6 août 2004 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Par sa délibération du 9 décembre 2004, la CNIL dispense de déclaration les traitements de gestion des rémunérations mis en œuvre par les personnes morales de droit privé autres celles gérant un service public. La commission estime ainsi que « *les traitements de gestion des rémunérations, des registres obligatoires et des déclarations sociales obligatoires mis en œuvre par les employeurs privés sont des traitements extrêmement courants et standardisés qui ne sont pas susceptibles, dans le cadre de leur utilisation régulière, de porter atteinte à la vie privée des salariés concernés* ».

Est en conséquence dispensée de toute formalité déclarative préalable « *la tenue, conformément aux dispositions du titre IV du Livre IV du Code du travail, des comptes individuels relatifs à l'intéressement et à la participation des travailleurs à l'entreprise* ».

Les données traitées sont limitativement énoncées par la CNIL à savoir :

- a) nom, nom marital, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, numéro de sécurité sociale ; adresse ; numéros attribués par les organismes d'assurances sociales, de retraite et de prévoyance, nationalité : Français, étranger
- b) situation familiale, situation matrimoniale, enfants à charge ; éléments déterminant l'attribution d'un complément de rémunération
- c) lieu de travail, numéro d'identification interne, date d'entrée dans l'entreprise, ancienneté, emploi occupé et coefficient hiérarchique, section comptable, nature du contrat de travail, taux d'invalidité, catégorie COTOREP (A,B,C), autres catégories de bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 (invalidé pensionné, mutilé de guerre, assimilé mutilé de guerre) ;
- d) éléments de rémunération : régime et base de calcul de la rémunération ; nature, taux et base des cotisations sociales, congés et absences donnant lieu à retenues déductibles ou indemnisables ainsi que toute retenue légalement opérée par l'employeur ; frais professionnels, mode de règlement, identité bancaire ou postale

Le fait de dispenser la tenue des comptes individuels relatifs à l'intéressement et à la participation de déclaration préalable ne dispense pas de veiller au respect du commun relatif à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel. Toute infraction en la matière est pénalement répréhensible, sur la base de l'article L. 226-21 du code pénal⁴⁵.

⁴⁵ Art. L 226-21, code pénal : « *Le fait, par toute personne détentrice de données à caractère personnel à l'occasion de leur enregistrement, de leur classement, de leur transmission ou de toute autre forme de traitement, de détourner ces informations de leur finalité telle que définie par la disposition législative, l'acte réglementaire ou la décision de la Commission nationale de l'informatique et des libertés autorisant le traitement automatisé, ou par les déclarations préalables à la mise en oeuvre de ce traitement, est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 300 000 Euros d'amende.* »

La multiplication des relevés de situation de patrimoine, en raison de la dispersion des avoirs du salarié, sera une incitation forte à centraliser ces avoirs vers le dispositif le plus performant ou le plus sécurisant. Le législateur a modernisé les règles de transfert entre plans d'épargne par l'article 43 de la loi du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie. Le transfert est le fait de passer des avoirs bloqués d'un plan d'épargne ou de la participation, à un autre plan d'épargne. Un nouvel et unique article du code du travail, l'article L. 444-9⁴⁶, régit dorénavant les différents transferts au sein de l'épargne salariale, supprimant plusieurs disposition des articles L. 442-5, L. 442-7, L. 443-1-2, L. 443-2 et L. 443-6 du même code.

Le LES2 pourrait se matérialiser sous la forme d'un classeur, réglementairement normalisé par souci d'économie de gestion, dans lequel le salarié glisserait les fiches annuelles de situation de patrimoine. Ce document se substituerait à tous les supports d'information actuellement existants. Le développement des nouvelles technologies permet la gestion de ce livret par internet. Mais, conscient de la persistance d'une fracture sociale technologique, les rapporteurs privilégient dans un premier temps le support papier.

La simplification apportée par le LES2 serait utilement renforcée par l'adoption d'une date unique de versement de l'intéressement et de la participation au 1^{er} mai. Compte tenu des calendriers comptables, fiscaux et boursiers, la date du 1^{er} mai apparaît hautement opportune et symbolique.

Pour les entreprises ayant déjà un dispositif d'épargne salariale, l'obligation de fournir un LES2 est aisément exécutable : la loi du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie a créé par son article 45 une obligation d'information des salariés exécutée par les organismes de gestion et non par l'employeur dont la seule contrainte est de transmettre la liste nominative de tous les salariés. La charge financière de cette obligation incombe à l'établissement gestionnaire. Le champ d'application de cet article 45 est toutefois limité aux seules entreprises ayant un PEE mis en place unilatéralement. Les autres produits et dispositifs d'épargne salariale y échappent. Saluant l'avancée parlementaire de ce texte, les rapporteurs souhaitent en étendre le principe à l'ensemble de l'épargne salariale (intéressement, participation, PEI, PEE, PERCO, actionnariat salarié). **Aussi, est-il proposé de confier la gestion du LES2 aux établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers** en application de l'article L. 542-1 du code monétaire et financier.

⁴⁶ Art. L 444-9, code du travail : « - Les sommes détenues par un salarié, au titre de la réserve spéciale de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, dont il n'a pas demandé la délivrance au moment de la rupture de son contrat de travail, peuvent être affectées dans le plan d'épargne, mentionné aux articles L. 443-1, L. 443-1-1 et L. 443-1-2, de son nouvel employeur. Dans ce cas, le délai d'indisponibilité écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le plan d'épargne, mentionné aux articles L. 443-1 et L. 443-1-1, sur lequel elles ont été transférées, sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital prévue à l'article L. 443-5.

« Les sommes détenues par un salarié dans un plan d'épargne mentionné aux articles L. 443-1 et L. 443-1-1 peuvent être transférées, à la demande du salarié, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans un autre plan d'épargne mentionné aux mêmes articles, comportant dans son règlement une durée de blocage d'une durée minimale équivalente à celle figurant dans le règlement du plan d'origine. Dans ce cas, le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le plan sur lequel elles ont été transférées, sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital prévue à l'article L. 443-5.

« Les sommes détenues par un salarié dans un plan d'épargne mentionné aux articles L. 443-1, L. 443-1-1 et L. 443-1-2 peuvent être transférées, à la demande du salarié, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans un plan d'épargne mentionné à l'article L. 443-1-2.

« Les sommes transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond mentionné au premier alinéa de l'article L. 443-2. Elles ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise prévu à l'article L. 443-7, sauf si le transfert a lieu à l'expiration de leur délai d'indisponibilité, ou si les sommes sont transférées d'un plan d'épargne mentionné aux articles L. 443-1 et L. 443-1-1 vers un plan d'épargne mentionné à l'article L. 443-1-2.

« En cas de modification survenue dans la situation juridique d'une entreprise ayant mis en place un plan d'épargne mentionné à l'article L. 443-1, notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de l'ancien plan d'épargne, les sommes qui y étaient affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne de la nouvelle entreprise, après information des représentants du personnel dans des conditions prévues par décret. Dans ce cas, le délai d'indisponibilité écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le nouveau plan. »

Aux chefs d'entreprises de transmettre mensuellement la liste nominative de tous leurs salariés, liste identique à celle des fiches de paie ; aux organismes de gestion de vérifier que tout nouveau salarié enregistré dans l'entreprise dispose d'un LES2 (en cas de premier emploi, de lui en fournir un) et d'adresser annuellement sa situation de patrimoine.

Pour les entreprises n'ayant pas mis en place un dispositif d'épargne salariale, l'obligation de fournir un LES2 à chaque salarié et de l'actualiser serait exécutée par l'établissement en charge de la gestion financière des paies. Le livret, limité en l'espèce à sa partie pédagogique, se transformerait en une incitation forte pour le salarié à demander un dispositif d'épargne salariale, pour l'établissement financier à encourager l'entreprise à répondre positivement à cette demande pour couvrir les frais de gestion, et pour le chef d'entreprise à innover dans son management interne.

Bénéficiant à court terme du développement de l'épargne salariale dans les TPE/PME généré par le LES2, **les établissements gestionnaires de compte devront supporter le coût financier de gestion du LES2.** Imputer la charge financière aux entreprises ou aux salariés serait, par ailleurs, une mesure difficilement incitatrice et économiquement injuste. Compte tenu des enjeux sociaux du LES2, un soutien financier public pour son édition en accélérerait la mise en place et serait hautement emblématique.

* *
*

Le livret d'épargne salariale dans sa version élargie sera un levier majeur de diffusion et de développement de la participation. Par sa simplicité, il favorisera l'appropriation de l'épargne salariale par les salariés.

A charge pour les chefs d'entreprises qui ne l'ont pas déjà fait, de répondre à ce succès en mettant en place un dispositif de participation.

* * *

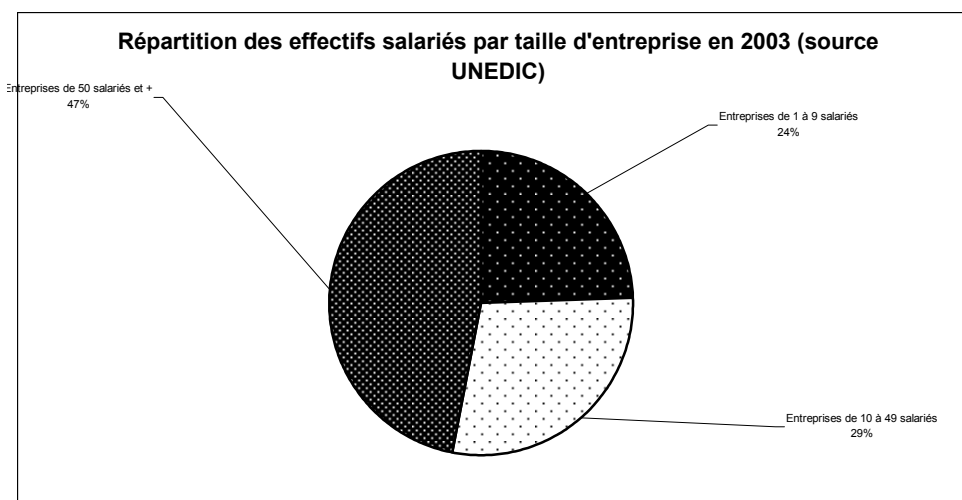
2. Lever les craintes des chefs d'entreprise face à la participation

Le développement de la participation au sein des TPE/PME se heurte à un effet de seuil indéniable. Une meilleure connaissance par les chefs d'entreprise des avantages fiscaux, sociaux, financiers et managériaux qu'ils peuvent en tirer et l'essor des plans d'épargne interentreprises permettent d'en atténuer l'impact. La levée de l'insécurité juridique pesant sur les accords de participation est par ailleurs un préalable indispensable que peut remplir le centre national de la participation.

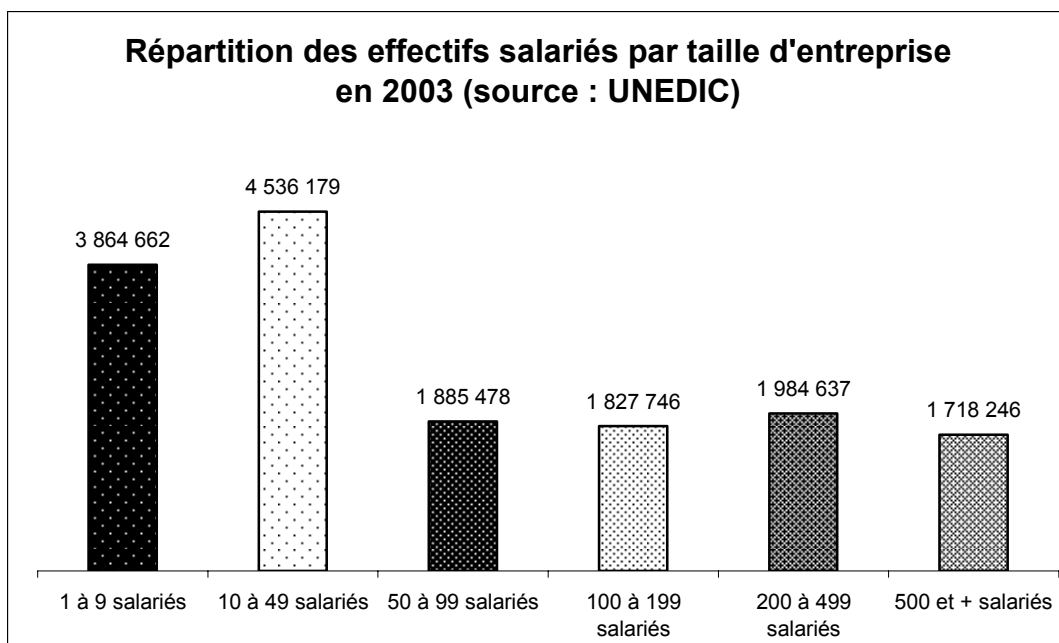
Selon une enquête menée par l'ordre des experts-comptables pour le compte des rapporteurs⁴⁷, la proportion des entreprises de 1 à 9 salariés ayant mis en place un dispositif d'intéressement est de 5 %. Ce chiffre monte à 15 % parmi les entreprises de 10 à 50 salariés. Pour la participation, la proportion est de 1 % pour les entreprises de 1 à 9 et de 5 % pour les entreprises de 10 à 50 salariés.

De ce constat alarmant découle l'exclusion de la majorité des salariés de tout dispositif d'épargne salariale. Dans un souci de développer la participation, une obligation de mise en place a été instituée pour les entreprises de plus de 50 salariés. Or, selon le conseil supérieur de la participation, parmi ces dernières, 35 % ne respectent pas l'obligation légale. La faiblesse des sanctions encourue semble expliquer cette statistique particulièrement élevée.

En définitive, **un grand nombre de salariés sont donc exclus de tout dispositif de participation. L'effet de seuil joue à sens unique : dissuasif pour les entreprises de moins de 50 salariés ; peu contraignant pour celles qui sont au-dessus.**



⁴⁷ « Enquête sur la mise en application de l'intéressement et de la participation dans les entreprises de 1 à 50 salariés », Conseil supérieur de l'ordre des experts comptables, avril-mai 2005



Il existe un effet de seuil indéniable. Le coût financier et social du seuil de 50 salariés incite des chefs de PME à adopter des stratégies de contournement. En obligeant par la loi du 19 février 2001 les unités économiques et sociales de plus de 50 salariés à mettre en place la participation, le législateur a souhaité dissuader tout contournement de l'obligation, reconnaissant par la même la réalité de l'effet dissuasif du seuil de l'obligation légale. Le succès de la mesure demeure à démontrer.

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a opté pour une autre approche en lissant l'effet de seuil. Ainsi, les entreprises qui franchissent le seuil de 50 salariés, les soumettant à l'obligation de mettre en place la participation, voient leur obligation être repoussée jusqu'à la date d'expiration de l'accord d'intéressement qu'elles avaient préalablement établi. Il est à noter que cette faculté s'adresse à des dirigeants déjà sensibilisés à l'idée de partager les fruits de la croissance de leur entreprise avec leurs salariés, et non à ceux qui s'avèrent les plus réfractaires. La dérogation vise donc plus à récompenser ceux qui ont mis en place de l'intéressement qu'à inciter le développement ex nihilo de la participation.

* *
 *

L'effet de seuil, une mauvaise excuse

Face aux effets dénoncés du seuil de 50 salariés, l'approche jusqu'au-boutiste de suppression de toute obligation ferait de la participation une annexe de l'intéressement. Ayant déjà rejeté l'hypothèse de la fusion des deux dispositifs, **les rapporteurs refusent toute suppression de l'obligation.**

Deux pistes, totalement opposées dans leur principe, ont été évoquées pour pallier cet effet de seuil :

Contre le remplacement du seuil de 50 salariés par celui de 250

Les représentants des PME proposent un alignement sur le seuil européen de 250 salariés en lieu et place de celui de 50.

Cette approche s'appuie sur plusieurs arguments forts :

- le seuil français de 50 salariés est arbitraire et ne correspond pas à un « saut » de management. Ce seuil a simplement créé des contraintes administratives, fiscales et sociales fortes. Il est par contre économiquement artificiel. Le seuil européen de 250 salariés correspond plus à une réalité managériale cohérente et à une surface financière permettant aux entreprises concernées d'affronter des obligations et charges nouvelles.
- L'intégration européenne exige des pouvoirs publics français d'anticiper de futures harmonisations. En profitant d'une réforme de la participation pour introduire les seuils européens et abandonner les seuils français, on conforte le dispositif jusqu'ici franco-français au sein de l'Union européenne.

Toutefois, **l'introduction du seuil de 250 salariés reviendrait à créer un nouvel échelon, donc un nouvel effet de seuil, sans pour autant supprimer les précédents.** Une telle réforme ne peut être que globale. Sommes-nous prêts à revoir l'ensemble des seuils sociaux ? D'autant plus que l'approche des seuils par les institutions européennes intègre cumulativement le nombre de salariés (250) mais aussi le chiffre d'affaires (50 millions d'euros)⁴⁸. Il est donc important de bien maîtriser les conséquences économiques et sociales d'un tel choix.

Si le gouvernement souhaite atténuer les effets de seuils en matière d'embauche, il regarde avec une extrême et juste réserve la revendication de certaines organisations patronales de supprimer les seuils. Les rapporteurs approuvent pleinement cette prudence.

De plus, si le souci d'harmonisation européenne évoquée par les tenants du seuil européen est tout à fait légitime, il n'en demeure pas moins que le modèle français de la participation ne s'imposera à nos partenaires européens que s'il s'impose déjà en France. Or, le sujet du présent rapport et les modifications sans cesse renouvelées du cadre juridique mettent en évidence les difficultés pour la participation à se développer.

* *

Le refus de toute obligation générale dès le 1^{er} salarié

Face aux résistances rencontrées par la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, d'autres suggèrent l'extension de l'obligation de la participation dès le 1^{er} salarié.

Ainsi, l'association FONDACT propose une obligation de mise en place au choix du chef d'entreprise soit de l'intéressement, soit de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés. Mais, dans le même temps, FONDACT recommande de « *faire en sorte que les*

⁴⁸ Annexe I au règlement (CE) n° 70/2001 du 12 janvier 2001 de la Commission relatif aux aides d'Etat en faveur des petites et moyennes entreprises, modifié par le règlement (CE) n° 364/2004 du 25 février 2004.

salariés bénéficiaires d'un accord d'intéressement ou de participation aient systématiquement accès à un PEE⁴⁹ ». L'association française de gestion, dans une note remise en septembre 2005 aux rapporteurs⁵⁰, propose la mise en place d'une formule de calcul de la réserve de participation évolutive afin d'atténuer l'effet contraignant de l'obligation légale pour les entreprises de 10 à 50 salariés.

En gommant ainsi l'effet de seuil des 50 salariés, cette nouvelle obligation risque de produire les mêmes effets pervers constatés lors de la mise en œuvre de la loi dite des 35 heures qui généralisa la réduction du temps de travail à l'ensemble de l'économie française.

Créer une nouvelle obligation légale dès le 1^{er} salarié reviendrait à commettre les mêmes erreurs que lors de l'adoption de la loi du 19 janvier 2000, à savoir :

- ignorer la réalité économique des TPE/PME et les difficultés quotidiennes rencontrées par le chef d'entreprise : l'expérience des 35 heures a profondément marqué les dirigeants de PME par la complexité du dispositif qu'ils étaient contraints de mettre en œuvre. La loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi en corrigea les effets les plus néfastes, 3 ans après son adoption. De tels atermoiements législatifs nuisent à l'économie car ils font porter leur coût financier et social sur les seules entreprises et salariés. La participation ne doit pas être synonyme d'échec social, comme le fut la réduction autoritaire et brutale du temps de travail en 2000.
- imposer aux entreprises françaises une norme franco-française dans un environnement économique et industriel ouvert et mondialisé : la participation peut devenir un élément majeur du modèle social français dont l'exportation demeure aujourd'hui extrêmement confidentielle.
- Ignorer la capacité des partenaires sociaux à mettre spontanément en place des dispositifs favorables aux salariés : la participation fait de l'accord collectif la procédure clé pour sa mise en place. En imposant une obligation légale dès le 1^{er} salarié, le législateur enlève au dialogue social un pan entier de son champ de compétence. Ce serait porté atteinte à la démocratie sociale tout en affichant pour objectif plus de démocratie sociale dans l'entreprise. Un non sens politique difficilement défendable.

* * *

Le pari du volontariat : les PEI, la clé du développement de la participation dans les PME

La généralisation de l'obligation de mise en place de la participation dès le 1^{er} salarié nierait les efforts entrepris notamment par les branches professionnelles pour mettre en place des dispositifs simplifiés, notamment en terme de plans d'épargne interentreprises (PEI), pour les TPE/PME de leurs secteurs.

En rendant possible les plans d'épargne interentreprises (PEI), la loi du 19 février 2001 relative à l'épargne salariale offre un environnement favorable au développement de la participation au sein des TPE/PME. Les PEI peuvent être mis en place au niveau professionnel (branche d'activité) et/ou local (bassin d'emplois)⁵¹.

⁴⁹ « Propositions contrats France 2005 », note FONDACT, 19 avril 2005

⁵⁰ « Aménager les dispositifs d'épargne salariale pour développer l'actionnariat salarié et l'épargne salariale », AFG, 8 septembre 2005

⁵¹ Le 27 septembre 2004, le MEDEF Paris, les unions départementales de la CFDT et de la CGC ont signé un plan d'épargne salariale interentreprises dont l'objectif est de « faciliter la mise en place de l'épargne salariale au sein des TPE-PME. Cet engagement devrait permettre à deux tiers du salariat parisien d'accéder à l'épargne salariale dans des conditions négociées, simplifiées et attractives au même titre que les salariés des grandes entreprises. »⁵¹. Le plan s'adresse aux entreprises

Ils constituent une solution de facilité pour les chefs d'entreprise : **le plan d'épargne interentreprises peut tenir lieu d'accord de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés** entrant dans son champ d'application⁵². L'accord instituant le PEI doit dans ce cas mentionner la formule de calcul de la réserve spéciale retenue ainsi que les modalités de répartition. Cette substitution n'est en aucun cas une atteinte à l'exigence d'un accord collectif pour la mise en place de la participation puisque la mise en place du PEI obéit à des exigences de négociation collective et de consultation des salariés extrêmement renforcées.

De par leurs caractéristiques, **les PEI sont appelés à devenir les supports financiers du développement de la participation dans les TPE/PME. Leur succès posent néanmoins aujourd'hui des difficultés de gouvernance.** Une modernisation des procédures régissant les PEI, notamment la règle d'unanimité, est nécessaire pour en faciliter la gestion. Il convient cependant de veiller que les préoccupations de souplesse de gestion n'occulent pas les nécessaires sécurisation et transparence des placements de l'épargne salariale.

Les rapporteurs attendent des organisations patronales un engagement ferme pour développer les PEI, notamment au niveau des branches et des réseaux d'entreprises. La signature d'accord interentreprise doit dépasser le stade symbolique et devenir un véritable outil opérationnel de développement. Ceci serait un juste retour de l'avantage reconnu aux chefs d'entreprises et à leur conjoint en matière d'intéressement par la loi pour la confiance et la modernisation de l'économie du 26 juillet 2005. **En l'absence d'un tel engagement, la remise en question du seuil dans un sens plus contraignant pourrait alors être envisagée.**

* *
*

Le faux débat de la formule de calcul de la réserve spéciale de participation

Cette formule est jugée compliquée, obsolète ou encore inadaptée à la structure de l'économie française. Mis à part les experts-comptables et les financiers des entreprises, rares sont les salariés à bien appréhender les tenants et aboutissants du calcul de la réserve spéciale de participation. L'entrée en vigueur des nouvelles normes comptables impose par ailleurs une mise en adéquation de la formule. Enfin, il est indéniablement néfaste au développement de la participation d'appliquer un même mode de calcul à des secteurs à forte valeur ajoutée et à d'autres à plus faible valeur ajoutée, à des entreprises intervenant sur le même secteur mais non soumises au même régime fiscal... **Cette complexité et cette inadaptation sont présentées par les chefs d'entreprise comme dissuasives pour mettre en place un dispositif de participation.**

Face à ces réticences, le gouvernement a missionné le conseil supérieur de la participation sur une éventuelle révision du mode de calcul. La formule de calcul déterminant le montant affecté à la réserve spéciale de participation est actuellement définie par les articles L 442-2 et L 442-3 du code du travail.

adhérentes au MEDEF de Paris ou à une organisation professionnelle adhérente elle-même au MEDEF Paris. L'entreprise peut choisir soit un PEI, soit un PERCO-I, soit cumuler les deux. Son adhésion obéit à une procédure extrêmement simplifiée : consultation des représentants des salariés et signature du chef d'entreprise. Le PESI de Paris propose 3 offres de gestion financière labellisées par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale.

⁵² Art. L. 443-1-1 code du travail : « *Lorsqu'il prévoit de recueillir les sommes issues de la participation, l'accord instituant le plan d'épargne interentreprises dispense les entreprises mentionnées à l'article L. 442-15 de conclure l'accord de participation prévu à l'article L. 442-5. Son règlement doit alors inclure les clauses prévues aux articles L. 442-4 et L. 442-5.* »

Ces deux articles sont issus de l'ordonnance du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés, amendée par la loi de finances pour 1997 et la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale :

$\frac{1}{2}$ (bénéfice net fiscal de l'entreprise – 5% capitaux propres) x (salaires de l'entreprise / valeur ajoutée).
Le bénéfice net de l'entreprise correspond au bénéfice fiscal auquel ont été retirés les impôts correspondants.

La révision de cette formule pourrait porter sur plusieurs éléments : remplacer le bénéfice net fiscal par le bénéfice net comptable ; faire évoluer le coefficient multiplicateur de la formule (1/2) ou celui des capitaux propres (5 %).

L'impact de telles révisions est incertain : dans certains secteurs d'activité, il serait plutôt favorable aux salariés ; dans d'autres, il se traduirait par une forte baisse du montant affecté à la réserve spéciale de participation. Les premiers travaux du conseil supérieur de la participation sur cette délicate question ont confirmé l'absence de formule magique.

Ces débats extrêmement techniques ne doivent pas ouvrir de chantiers au sujet duquel chaque secteur de l'économie française apporterait sa revendication mathématique et comptable. **Personne ne trouverait de satisfaction dans une remise à plat de la formule de calcul.**

Cette préoccupation d'ajustement à la réalité économique fait oublier le caractère dérogatoire de la dite formule. Rien n'interdit à une entreprise, voire même à une branche professionnelle d'adopter une formule de calcul propre, sous couvert de respecter les deux limites légales, à savoir obtenir un résultat au moins égal à celui obtenu avec la formule légale et ne pas dépasser un plafond, ceci pour éviter des abus (moitié du bénéfice net comptable, bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres, bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ou moitié du bénéfice fiscal).

On peut donc légitimement s'interroger sur les motivations de ceux qui font de la révision de la formule légale de calcul un préalable à tout développement de la participation. Soit cette révision aboutit à réduire le montant alloué aux salariés et il est objectivement malhonnête de se dire dans le même temps partisan de la mise en place de la participation ; soit cette révision accroît la réserve spéciale, tout en étant mieux adaptée aux réalités comptables et fiscales de l'entreprise et il est inutile de légiférer, cette dérogation étant déjà permise. On est en l'espèce sur un faux-débat.

Plutôt que de redéfinir une formule légale obligatoire pour tous mais insatisfaisante pour chacun, il conviendrait de sécuriser aux yeux des organismes collecteurs des impôts et des charges sociales les accords collectifs dérogeant adoptant une formule adaptée à leur secteur d'activité. Sous réserve que cette révision ait été acceptée par l'ensemble des partenaires sociaux. En effet, le fait de déroger à la formule légale est aujourd'hui source de soupçons. On prête au chef d'entreprise l'intention de réaliser une opération financière et fiscale sur le dos de la participation.

Cette approche suspicieuse dissuade les dirigeants de société à ajuster le mode de calcul de la réserve spéciale de participation, par peur de contrôle et de redressement. La mise en place d'une nouvelle procédure de validation des accords dérogatoires permettrait des ajustements plus en lien avec la réalité économique des sociétés, et donc lèverait un frein au développement de la participation.

Se limiter au seuil ou à la formule de calcul pour justifier les difficultés de développement de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés est une démarche à courte vue méconnaissant toutes les autres préoccupations des chefs d'entreprises.

Améliorer la perception de la participation par les chefs d'entreprise

Ces propos méritaient d'être confirmés par une enquête menée auprès des principaux intéressés. A la demande des rapporteurs, le conseil supérieur de l'ordre des experts comptables a consulté 2012 cabinets d'expertise comptable afin de connaître leur avis sur la mise en application de l'intéressement et/ou de la participation dans leurs entreprises clientes de 1 à 9 salariés et de 10 à 50 salariés⁵³. Sans avoir une valeur scientifique identique à celle d'un sondage mené par un institut, cette consultation vient utilement compléter les entretiens menés par les rapporteurs et les enquêtes diligentées par différents organismes.

Le questionnaire, défini en commun avec les rapporteurs, donnait la possibilité aux experts interrogés d'ajouter des items de leur choix, permettant de ne pas exclure de façon arbitraire des points de vue ou opinions que les rapporteurs ou les experts-comptables n'auraient pas perçus ou voulu inscrire par souci de ne pas orienter l'enquête (entre parenthèses, pourcentage de réponse ; en gras, item rajouté au questionnaire) :

	Entreprises de 1 à 9 salariés	Entreprises de 10 à 50 salariés
Freins à l'intéressement	<ul style="list-style-type: none"> - contrôle URSSAF systématiques tous les 3 ans (31 %) - masse salariale trop lourde (30 %) - exclusion actuelle du chef d'entreprise (13 %) - coût supplémentaire de charges (9 %) - absence d'obligation législative de pratiquer l'intéressement (7 %) - refus d'une présence syndicale, absence de critères sur le mérite, insécurité juridique, procédure pour conclure un accord, détermination des règles de calcul, durée de l'accord, manque de stabilité économique, crainte de donner des informations sur l'entreprise (1 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - contrôle URSSAF systématiques tous les 3 ans (18 %) - masse salariale trop lourde (15 %) - exclusion actuelle du chef d'entreprise (12 %) - absence de volonté du chef d'entreprise crainte de donner des informations sur l'entreprise (10 %) - coût supplémentaire de charges (10 %) - absence d'obligation législative de pratiquer l'intéressement (8 %) - absence de critères sur le mérite (6 %) - procédure pour conclure un accord, insécurité juridique, durée de l'accord, détermination des règles de calcul (2 %) - délai minimum d'ancienneté dans l'entreprise trop court (1 %)
Freins à la participation	<ul style="list-style-type: none"> - absence de volonté du chef d'entreprise de distribuer (28 %) - masse salariale trop lourde (27 %) - absence d'obligation législative de pratiquer la participation (20 %) - crainte de donner des informations sur l'entreprise (15 %) - caractère contraignant de la participation (4 %) - critères de conclusion d'un accord (3 %) - dispositif moins souple que l'intéressement (3 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - absence de volonté du chef d'entreprise (32 %) - crainte de donner des informations sur l'entreprise (25 %) - masse salariale trop lourde (22 %) - absence d'obligation législative de pratiquer la participation (9 %) - caractère contraignant de la participation (6 %) - critères de conclusion d'un accord (5 %) - le seuil d'ancienneté trop faible (1%)

⁵³ « Enquête sur la mise en application de l'intéressement et de la participation dans les entreprises de 1 à 50 salariés », Conseil supérieur de l'ordre des experts comptables, avril-mai 2005

A la lecture de ces résultats, plusieurs observations peuvent être formulées : le distinguo moins de 10 salariés et de 10 à 50 salariés ne semblent pas pertinent pour cette enquête, les réponses de chaque catégorie étant sensiblement les mêmes. Quelques nuances peuvent cependant être indiquées notamment en ce qui concerne la crainte de donner des informations sur l'entreprise et la faiblesse des seuils d'ancienneté pour bénéficier des dispositifs, ces deux items étant marqués dans les entreprises de 10 à 50 salariés.

Les préoccupations manifestées à l'encontre de l'intéressement sont relativement distinctes de celles exprimées pour la participation. On constate ainsi que le « frein » URSSAF n'est mentionné que pour l'intéressement. Mais, à l'opposé, le poids de la masse salariale figure parmi les principaux freins dans toutes les catégories.

Les rapporteurs notent, avec une certaine satisfaction, que les réponses suggérées dans le questionnaire n'ont pas retenu l'attention des experts-comptables qui ont préféré ajouter leurs propres items. La fréquence de ces derniers dénote non seulement une implication mais aussi et surtout une forte sensibilité à plusieurs sujets : les contrôles URSSAF, le poids de la masse salariale, la volonté du chef d'entreprise de s'investir, la crainte de donner des informations.

En complément de l'identification des freins, les cabinets d'experts-comptables ont été invités à donner leur opinion sur les arguments clés susceptibles d'inciter à la mise en place de l'intéressement et/ou de la participation. Les réponses (entre parenthèses, pourcentage de réponse ; en gras, item rajouté au questionnaire) furent : **baisser le coût de la main d'œuvre** (33 %), **rendre possible l'individualisation par salarié** (18 %), **interdire tout redressement URSSAF en cas de validation de l'accord par les DDTE** (15 %), faire bénéficier le chef d'entreprise du même dispositif que les salariés (15 %), **motiver le personnel** (5 %), améliorer le pouvoir d'achat du salarié – fidéliser le salarié – améliorer le climat social (4 %).

Ces réponses, croisées aux précédentes, suscitent une certaine inquiétude pour les rapporteurs quant à la confusion qui est faite entre dispositif d'épargne salariale, par principe collectif, et rémunération individuelle (salaire et prime). Les chefs d'entreprises de TPE/PME privilégient les secondes au détriment des premières.

Cette confusion, liée notamment au poids de la masse salariale, impose un travail d'information et de pédagogie sur l'épargne salariale que pourraient utilement mener de façon conjointe les experts-comptables et les professionnels de gestion de l'épargne salariale.

La participation, en tant que telle, ne se développera pas dans les TPE/PME. Elle doit être une composante de la stratégie financière et économique mise en œuvre par le chef d'entreprise. D'où la nécessité de valoriser les bénéfices financiers, économiques et sociaux que tireront les chefs d'entreprise de sa mise en place.

* *

Un outil financier favorable à l'entreprise et à son dirigeant

La participation est assortie de nombreux avantages fiscaux et sociaux favorables aux entreprises, les incitant à définir des stratégies financières autour des différents dispositifs. Nier ou refuser cette réalité serait faire preuve de dogmatisme, de naïveté voire d'angélisme. **Au même titre que pour les salariés, la participation est un placement pour les**

entreprises. Aussi, il convient de veiller à ne pas porter atteinte, par idéologie ou par opportunisme conjoncturel, à ses différents avantages fiscaux et sociaux :

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE LA PARTICIPATION, DE L'INTÉRESSEMENT ET DU PEE⁵⁴

Dispositif	Pour l'entreprise	
	Régime social	Régime fiscal
Participation	Exonérée de cotisations sociales	Déductible du bénéfice imposable Exonérée des taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction) assises sur les salaires Constitution d'une PPI en franchise d'impôt égale à 50 % de la réserve si l'entreprise a moins de cinquante salariés, et à 50 % du supplément dérogatoire pour toute entreprise retenant une formule dérogatoire (cumul possible des deux PPI)
Intéressement	Exonéré de cotisations sociales	Déductible du bénéfice imposable Exonérés des taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction) assises sur les salaires
PEE	Abondement exonéré de cotisations sociales	Abondement déductible du bénéfice imposable Abondement exonéré des taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction) assises sur les salaires Possibilité, sous certaines conditions, pour les entreprises de moins de cent salariés, de constituer une PPI en franchise d'impôt égale à 50% de l'abondement complétant l'intéressement versé sur le PEE

Faut-il renforcer ces avantages pour les entreprises ? Le coût pour la collectivité est indéniable. Ces dépenses fiscales et sociales, déjà nombreuses, ont une vocation incitatrice. Les accroître pour développer la participation serait un premier constat d'échec de leur efficacité, s'inscrirait à contre courant d'un contexte extrêmement tendu pour les budgets publics et sociaux et réduirait la participation à un seul calcul fiscal, loin de l'objectif social qui lui est attaché. Les supprimer serait par contre extrêmement dommageable.

Autre attrait financier, faire bénéficier au chef d'entreprise, en tant que personne physique, des avantages issus de l'épargne salariale, au même titre que chacun de ses salariés.

Estimant que si le chef d'entreprise peut être bénéficiaire des dispositifs d'épargne salariale, il serait incité à les mettre en œuvre dans sa société, les différentes majorités parlementaires ont jugé utile d'élargir le champ des bénéficiaires. La loi du 19 février 2001 a ainsi ouvert les plans d'épargne d'entreprise et PERCO aux dirigeants de PME de moins de 100 salariés.⁵⁵

La loi pour la confiance et la modernisation de l'économie du 26 juillet 2005 opère une avancée majeure en ouvrant les accords d'intéressements aux dirigeants de PME de moins de 100 salariés et à leur conjoint, collaborateur ou associé. Dans un souci d'équité et pour éviter les abus, la rémunération maximale prise en compte dans le cadre de la procédure de répartition est celle du plus gros salaire versé.

Cette mesure se veut ouvertement incitatrice. Cette réforme législative étant trop récente, il est à ce jour trop tôt pour en apprécier l'efficacité. Toutefois, les auditions effectuées dans le cadre de ce rapport ont mis en lumière le vif intérêt porté à cette disposition par les organisations patronales. Les rapporteurs attendent en retour à cette avancée législative un réel engagement de ces mêmes organisations pour promouvoir l'épargne salariale parmi les PME.

Cette novation a cependant un inconvénient pour les entreprises de moins de 50 salariés : l'incitation de mise en place de l'intéressement, des PEE et PERCO se fait au détriment de la participation.

⁵⁴ Tableau extrait du rapport n° 2342 de Gilles Carrez, député, sur le projet de loi pour la confiance et la modernisation de l'économie, déposé le 25 mai 2005

⁵⁵ Article L 443-1 code du travail

Faut-il alors étendre cette mesure à la participation ? Cela paraît philosophiquement et juridiquement délicat. Le chef d'entreprise, ayant déjà une rémunération liée aux résultats de son entreprise, se verrait doublement gratifié. En effet, propriétaire/actionnaire de la société, il recevrait les dividendes de ses titres mais aussi de la participation basée sur les bénéficiaires, donc sur la même base. De plus, dans le cadre des sociétés par actions, on peut craindre une réaction hostile des autres actionnaires face à cette double rétribution discriminante à leur égard.

Il convient donc de rejeter toute extension du champ des bénéficiaires de la participation aux chefs d'entreprise.

* *

Une source stable de financement des entreprises françaises

Avec l'épargne salariale, les entreprises françaises s'assurent un financement extrêmement avantageux, dont la première qualité est sa stabilité : les salariés ayant un attachement fort à leur outil de travail se garderont d'en fragiliser le financement par des comportements impulsifs.

Cette épargne salariale, source de financement des entreprises, se concrétise au travers de différents supports :

- **l'attribution aux salariés au titre de la participation de titres de l'entreprise** (actions, obligations, certificats d'investissements,...)
- **les FCPE**, fonds communs de placement d'entreprise, constituent le support de placement privilégié des dispositifs d'épargne salariale, selon l'Autorité des marchés financiers⁵⁶. Ces organismes de placement collectif en valeurs mobilières sont réservés aux seuls salariés des entreprises (ou groupes d'entreprises) au sein desquelles les FCPE sont créés via un plan d'épargne entreprise (ou interentreprise). Les FCPE sont alimentés par différentes sources : les primes de participation, les versements volontaires des salariés (dont la prime d'intéressement), l'abondement éventuel de l'entreprise. Le FCPE est constitué d'actions, d'obligations, de SICAV et/ou de titres de l'entreprise. Dans ce dernier cas, les titres de l'entreprise peuvent donner accès au capital ou être des titres de créance, cotés ou non cotés.
- **les SICAV d'actionariat salarié** donnent aux salariés la possibilité d'acquérir, via un PEE ou un accord de participation, des parts d'un portefeuille de valeurs mobilières émises par leur entreprise.
- **le compte courant bloqué** permet de recueillir uniquement les primes de participation et met à la disposition de l'entreprise l'épargne ainsi constituée en échange d'une rémunération fixée à l'avance par l'accord collectif de participation.

Compensant la forte réserve des Français pour le marché traditionnel des actions, l'épargne salariale se révèle indispensable au financement de notre économie et à son développement durable. Sans participation, la détention directe des valeurs mobilières de l'économie française se concentrerait sur les Français les plus aisés. Comme le souligne l'étude réalisée pour la Banque de France et Euronext par TNS SOFRES en octobre 2004⁵⁷, « *les plus fortes baisses de taux de détention apparaissent chez les moins aisés et les plus jeunes : moins de 25 ans (- 44%), 25 – 34 ans (- 12 %), retraités non aisés (- 15 %), inactifs (- 23 %)*, »

⁵⁶ Revue mensuelle de l'AMF n° 16 juillet- août 2005

⁵⁷ « Les porteurs de valeurs mobilières 2004 » étude de la SOFRES pour Euronext -Banque de France, octobre 2004

foyers dont les revenus mensuels nets sont inférieurs à 1 500 € (- 13 %). A l'inverse, l'intérêt du noyau dur d'actionnaires directs, constitué des détenteurs plus aisés et plus âgés, ne faiblit pas. »

Au cours des auditions menées dans le cadre de la mission, l'attention des rapporteurs a été attirée, par les organisations syndicales mais aussi les gestionnaires de compte, sur la confusion créée par les comptes courants bloqués, destinataires de l'épargne salariale versée au titre de la participation. Par souci de sécuriser l'épargne des salariés en séparant le patrimoine des salariés de celui des entreprises, la suppression des comptes courants bloqués a été évoquée. Selon l'AFG, près de 90 % des accords de participation signés depuis 5 ans ne comportent pas de compte courant bloqué dont le taux moyen de rémunération est de 5,8 %, taux particulièrement élevé pour les entreprises en comparaison des taux bancaires actuels. Compte tenu de l'évolution des clauses des accords collectifs, les rapporteurs estiment inutile l'adoption d'une norme législative supprimant les comptes courants bloqués, considérant que l'intérêt des salariés et celui des chefs d'entreprises ne peuvent que faire tomber en désuétude ce type de placement.

* *

Une aide à la création et à la reprise d'entreprise

La participation peut être un pilier majeur pour le financement des opérations de création ou de reprise d'entreprise, notamment pour les PME⁵⁸.

Ainsi, sur les 200 000 **créations d'entreprise** enregistrées en 2002⁵⁹, 45% des créateurs ont fait appel à leurs seules ressources personnelles ou familiales pour constituer leur capital de départ.

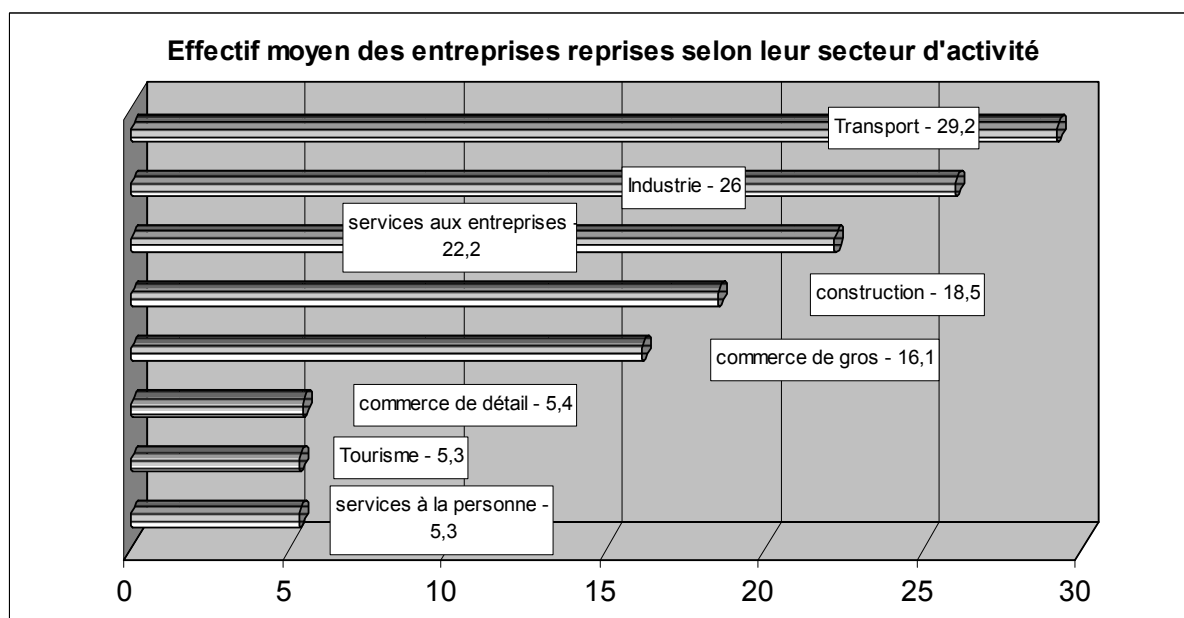
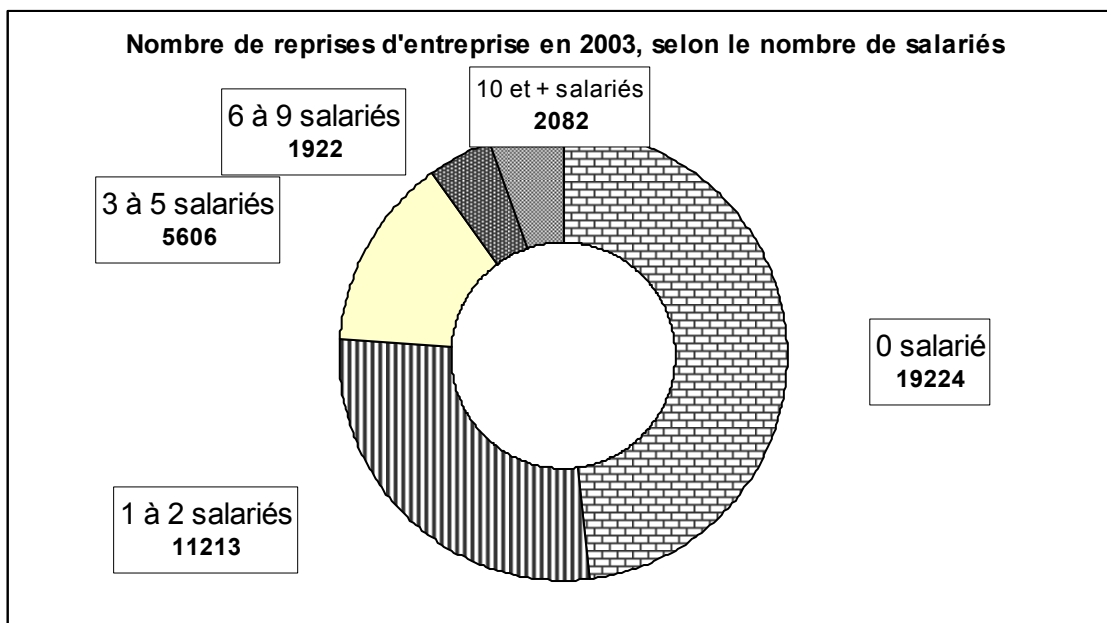
L'existence d'un capital issu de la participation constitue donc un atout non négligeable pour le salarié désireux de créer sa propre société. Cet atout est d'autant plus stratégique qu'un certain nombre de ces créations, notamment dans le BTP, sont réalisés en lien étroit avec l'entreprise au sein de laquelle le créateur est ou a été salarié.

Compte tenu du vieillissement de la population, la **reprise d'entreprise** devient un sujet crucial pour l'économie française. 6 cessions sur 10 sont aujourd'hui dues à un départ en retraite. 300 000 emplois sont en jeu chaque année.⁶⁰ On estime que plus de 40 000 entreprises ont fait l'objet d'un projet de reprise en 2003.

⁵⁸ Prenant acte de cette réalité, le législateur en a fait un cas de déblocage anticipé (cf première partie du présent rapport)

⁵⁹ Insee première n° 928, octobre 2003 et n° 975, juillet 2004

⁶⁰ La transmission des PME – OSEO BDPME – juin 2005



La part de l'apport personnel des repreneurs, dont l'âge moyen est de 41 ans, est en constante diminution dans les montages financiers de reprise avec, pour corollaire, une augmentation de l'endettement sur les opérations. 20 % des repreneurs ont fait appel à leurs seules ressources personnelles. Il convient de souligner qu'en la matière le capital moyen nécessaire pour la reprise est nettement plus élevé que pour une simple création.

Taille du projet	0 à 150 000 €	150 000 à 450 000 €	450 000 à 1,5 M€	Plus de 1,5 M€
Montant moyen du projet	88 000 €	281 000 €	820 000 €	2,8 M€
Apports personnels	18 000 €	66 000 €	200 000 €	550 000 €
% du montage	20	23	23	21
Crédits bancaires	63 800 €	186 500 €	490 000 €	1,6 M€
% du montage	74	67	63	56
Autres financements en % du montage	6	10	14	23

Cet endettement croissant fragilise le dossier de reprise, particulièrement parmi les TPE. Le repreneur doit généralement effectuer de nouveaux investissements, en plus du remboursement de la dette liée à la reprise. La charge financière pesant sur les premiers exercices est très forte et peut constituer dans un nombre non négligeable de cas une source d'échec.

OSEO BDPME considère, en revanche, que la connaissance de l'entreprise par l'entrepreneur est « *un facteur incontestable de succès* » : **un ancien salarié a ainsi deux fois plus de chance de réussir qu'un repreneur extérieur**. Or, la reprise par les salariés ne représente qu'un tiers des dossiers.

Lien du repreneur avec l'entreprise reprise

Transmission familiale	Reprise par un ou plusieurs salariés	Reprise par un tiers sans lien avec l'entreprise
9 %	32 %	59 %

La transmission des PME – OSEO BDPME – juin 2005

Ces chiffres et analyses plaident pour un renforcement et une généralisation de la participation et par voie de conséquence de l'actionnariat salarié au sein des PME et TPE.

Pour un chef d'entreprise, donner la possibilité à l'un ou plusieurs de ses salariés de lui succéder à la tête de la société grâce notamment à un apport personnel constitué les précédentes années et une meilleure association aux décisions stratégiques, est la garantie de la pérennité de son entreprise.

Afin d'encourager la mise en place d'un dispositif vertueux de reprise d'entreprise à partir de l'épargne salariale (participation mais aussi actionnariat salarié), les rapporteurs souhaitent que l'Etat renforce les bonus financiers, via la BDPME, ou fiscaux accordés aux repreneurs s'inscrivant dans ce processus. Une telle reconnaissance publique impose, au préalable, la mise en place d'un accord d'entreprise de reprise prévoyant notamment le recours à la participation et/ou à l'actionnariat salarié.

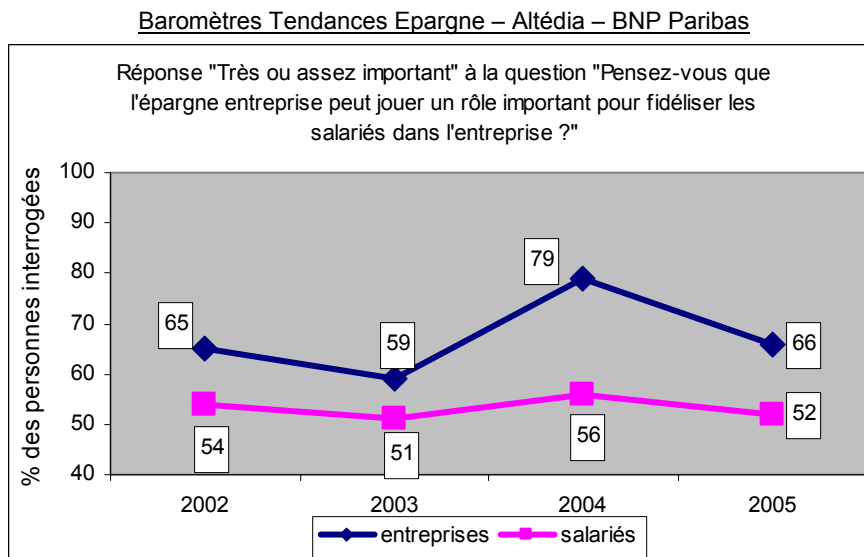
* *

Un outil de recrutement et de fidélisation

Face à la crise de recrutement rencontrée par de nombreux secteurs d'activité, le développement de la participation constitue un élément attractif. Le crédit d'impôt, institué par le gouvernement pour inciter les jeunes à exercer un métier connaissant des difficultés de recrutement, est un effort de la collectivité au bénéfice des entreprises de ces secteurs. A ces dernières de rendre attractif leurs emplois disponibles. Outre la dimension salariale, l'existence d'un dispositif de participation ne peut qu'aider.

Lorsqu'ils existent, ces dispositifs ont démontré leur efficacité pour fidéliser les salariés à leur entreprise. Ils sont de véritables freins au turn-over des salariés. De véritables stratégies de carrières fondées notamment sur les dispositifs d'épargne salariale existants, ont été développées par les salariés soucieux de préserver leurs acquis.

Ainsi, des sociétés constituées de plusieurs filiales qui n'auraient pas adopté de dispositif au niveau du groupe, sont aujourd'hui confrontées à des difficultés de mutation interne, les salariés mettant en concurrence les avantages de chaque dispositif. Ces difficultés ont amené certains groupes, à l'instar de la SNECMA, à uniformiser leur dispositif d'épargne salariale.



Face à l'attrait financier et professionnel des grands groupes mondiaux, les PME, désireuses de recruter des cadres et techniciens de bon niveau, doivent utiliser la participation et ses dérivés comme argument positif. Selon le baromètre cadres 2005 Opinion Way – CFE-CGC⁶¹, 71 % des cadres seraient intéressés par la mise en place d'un plan d'épargne entreprise au sein de leur société, alors qu'ils ne sont que 42 % à déclarer en disposer. Ils sont 65 % à manifester le même intérêt pour les PERCO dont 12 % des cadres bénéficient.

Ceci impose un effort de valorisation externe et interne des dispositifs de participation mis en place. Or, force est de constater que l'on est fort loin d'atteindre cet objectif. **A l'heure où les grandes entreprises se veulent citoyennes, socialement responsables, la timidité de celles-ci à valoriser leur dispositif de participation, est incompréhensible** au regard des sommes dépensées pour communiquer autour de leur fondation ou de leur actions environnementales. Les rapporteurs ne trouvent aucune justification à cette non publicité qui parfois peut être particulièrement déroutante compte tenu des efforts accomplis. On se heurte ici à une énigme culturelle et psychologique.

Faut-il imposer légalement un rapport spécifique consacré à l'épargne salariale, comme le suggère FONDACT notamment⁶², et présenté aux conseils d'administration et assemblées générales ? Ce serait assurément créer une nouvelle contrainte aux effets contreproductifs. Il appartient aux actionnaires, aux administrateurs et aux représentants du personnel d'exiger une communication précise sur la politique interne en matière d'intéressement, de participation et de plans d'épargne.

Doit-on dès lors développer une incitation à la valorisation par une normalisation des entreprises de type AFNOR ? Déjà existe une labellisation des fonds par le comité intersyndical de l'épargne salariale (CGT, CFDT, CGC, CFTC).

⁶¹ sondage Opinion Way – CFE-CGC à partir d'un échantillon représentatif de la population des cadres français de 1055 personnes interrogées en ligne grâce à l'outil CAVI développé par Opinion Way

⁶² « Propositions contrats France 2005 », note FONDACT, 19 avril 2005

Trois critères ont été retenus : le rapport qualité prix ; l'aspect « socialement responsable » et diversification du risque des supports ; la garantie du contrôle de la gestion des fonds par un conseil de surveillance majoritairement composé de représentants des salariés. Faut-il étendre cette labellisation ?

La création d'une nouvelle norme type AFNOR dédiée à la participation et aux pratiques managériales l'accompagnant constituerait assurément un levier efficace de valorisation. Elle doit être la résultante et non la condition du développement de la participation dans les entreprises, sous peine de devenir un gadget de communication financière.

* *

Mais l'énoncé de tous les avantages que peuvent tirer de la participation les chefs d'entreprise ne suffira pas à les inciter à sa mise en place dans leur société. L'insuffisante sécurité juridique qui entoure les différents dispositifs de l'épargne salariale constitue un obstacle majeur qu'il convient de lever.

* *
*

Sécuriser les TPE/PME : le centre national de la participation

L'insécurité juridique qui entoure les dispositifs de l'épargne salariale à des degrés divers, constitue un frein majeur pour les chefs d'entreprises. Frein renforcé par les contrôles notamment des URSSAF qui n'hésitent pas à requalifier les sommes versées et à procéder à des redressements. Cette requalification n'est pas sans fondement. Organisme collecteur des cotisations sociales au profit des différentes caisses qui constituent notre système de sécurité sociale, les URSSAF veillent à éviter tout détournement des déductions, réductions et exonérations sociales définies par le législateur.

« Dans le doute abstiens-toi. », telle est l'attitude des chefs d'entreprise face à cette insécurité juridique.

Or, la loi a mis en place une procédure de validation des accords sensée sécuriser le chef d'entreprise : tous les accords d'intéressement⁶³, de participation⁶⁴ et règlements de plan d'épargne d'entreprise⁶⁵ quelque soit leur modalité de conclusion doivent faire l'objet d'un dépôt auprès des services déconcentrés du travail et de l'emploi. Le seul dépôt suffit pour ouvrir droits aux exonérations fiscales et sociales. En ce qui concerne l'intéressement, le code du travail précise que la DDTE dispose d'un délai de 4 mois pour analyser et éventuellement faire corriger certaines dispositions de l'accord. Cette précision n'est pas paradoxalement formulée pour les accords de participation.

* *

⁶³ Art. L. 441-2 code du travail

⁶⁴ Art. L. 442-8 code du travail

⁶⁵ Art. L. 443-8 code du travail

Un enjeu : améliorer les relations avec les URSSAF

Aujourd'hui, force est de constater la faiblesse de cette procédure de validation. Comme le souligne la circulaire du 6 avril 2005, « *une forte implication des services déconcentrés du travail est indispensable pour assurer la sécurité juridique voulue par le législateur, ainsi qu'une collaboration renforcée avec les URSSAF et les services fiscaux, lors de l'examen au fond des accords, et notamment des accords d'intéressement.* »

L'enquête du conseil supérieur de l'ordre des experts comptables menée à l'initiative des rapporteurs a montré que les contrôles URSSAF étaient le principal frein au développement de l'intéressement, malgré la précision de la procédure de validation. Les différentes auditions menées ont confirmé ces résultats. Il est par ailleurs révélateur que les services fiscaux ne recueillent pas une hostilité identique. Les rapports de ces derniers avec les entreprises sur l'ensemble des accords collectifs et leur application semblent avoir fait l'objet de mesures conciliatrices, aujourd'hui inexistantes du côté des organismes sociaux collecteurs.

Une forte suspicion de fraude ou de détournement pèse sur le chef d'entreprise principalement lorsque celui-ci recourt soit à l'intéressement soit à une formule de calcul dérogatoire pour la participation. **Là où de la souplesse est donnée au chef d'entreprise lui permettant d'avoir des avantages fiscaux et sociaux, là est le risque d'être contrôlé par les organismes collecteurs soucieux de ne pas perdre plus de recettes que la loi n'autorise.**

La loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale a souhaité sécuriser juridiquement les accords d'intéressement en incluant un alinéa supplémentaire à l'article L 441-2 du code du travail⁶⁶. Cet ajout vise notamment à corriger les imperfections de la procédure de validation dont la durée maximale est de 4 mois. En précisant qu'« *aucune contestation ultérieure de la conformité des termes d'un accord aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation* », le législateur souhaitait mettre les DDTEFP et les URSSAF devant leurs responsabilités. A eux de valider dans les temps. En cas de silence, on ne peut reprocher au chef d'entreprise un accord irrégulier et lui imposer des pénalités rétroactives.

Mais de cet article, les URSSAF ont eu une lecture toute particulière sur l'étendue de leur contrôle. Par une lettre circulaire n° 2001-056 du 10 avril 2001 relative à la loi du 19 février 2001, il est fait mention de cet alinéa nouvellement créé par le législateur, alinéa commenté de façon restrictive : « *cette sécurisation juridique concerne le contenu des accords d'intéressement. Les irrégularités de fait, notamment liées au non-respect de la règle de non-substitution ou à l'application irrégulière d'un accord non-conforme à ses clauses, ne sont pas couvertes par la procédure de validation implicite. Ces irrégularités sont donc susceptibles de donner lieu à une remise en cause rétroactive par l'URSSAF des exonérations de cotisations.* »⁶⁷

⁶⁶ Art. L 441-2 alinéa 9 code du travail : « *Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements. Aucune contestation ultérieure de la conformité des termes d'un accord aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation. L'accord peut alors être dénoncé à l'initiative d'une des parties en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires.* »

⁶⁷ Lettre circulaire n° 2001-056 du 10 avril 2001 modifications apportées aux mécanismes de l'épargne salariale, Direction de la réglementation et des orientations du recouvrement.

Le premier cas d'irrégularité évoqué par cette circulaire libère totalement les URSSAF de la volonté du législateur de sécuriser les accords collectifs. Aucune instruction ultérieure n'est venue contredire cette interprétation. La circulaire interministérielle du 6 avril 2005 sur l'épargne salariale ne manque pas de s'arrêter sur cette disposition, apportant sa propre analyse, plus conforme au texte de la loi. Mais, depuis lors, aucune lettre circulaire de l'Acoss à destination des URSSAF n'a fait écho à cette interprétation.

Le développement de l'épargne salariale se heurte donc à un sujet URSSAF. Les 103 Urssaf, les 4 Cgss des départements d'Outre-Mer et la Cmaf pour les marins assurent une mission essentielle : recouvrer les ressources de la Sécurité sociale. Ces organismes appartiennent à une des branches de la Sécurité sociale, celle du service public du Recouvrement. Chaque année, cette branche encaisse près de 275 milliards d'euros de cotisations et de contributions pour financer les prestations du régime général de la Sécurité sociale.

Depuis 1998, la branche du recouvrement signe tous les 3 ans une convention d'objectifs et de gestion avec les pouvoirs publics. Les engagements inscrits dans cette convention concernent notamment la qualité du service rendu aux cotisants. Ils sont repris dans le cadre de contrats signés entre l'Acoss et chaque Urssaf

Or, tout en respectant la législation et les conventions d'objectifs et de gestion signées avec l'Acoss, chaque entité développe sa propre doctrine dans la collecte des cotisations, dépendant de son environnement économique et social. Ainsi, d'une Urssaf à l'autre, l'approche de l'épargne salariale diffère. Aussi, certains grands groupes ayant des établissements dispersés sur toute la France ont-ils recours au versement des cotisations en lieu unique pour n'avoir qu'un seul et unique interlocuteur. Cette capacité donnée aux groupes de centraliser leurs dossiers URSSAF sur une seule caisse trahit la disparité de traitement par les différentes URSSAF.⁶⁸ Confronté à des difficultés de traitement de ces dossiers d'épargne salariale par certaines URSSAF, le groupe AUCHAN dont le siège est à Villeneuve d'Ascq opta pour un traitement centralisé avec l'URSSAF de Roubaix-Tourcoing ce qui pacifia la relation.

En matière de validation, il importe de ne pas mettre en cause les seules URSSAF. C'est l'ensemble des organismes et administrations publics qui doivent ici être mis devant leur responsabilité. La loi a mis en place une procédure de validation qui, manifestement, ne donne pas satisfaction non seulement pour les entreprises mais aussi pour chaque entité publique partie prenante qui continue à mettre en œuvre ses propres contrôles.

* *

Le centre national de la participation

L'intervention de plusieurs organismes, la disparité des pratiques sur l'ensemble du territoire et la complexité juridique et comptable de la participation exigent d'innover fortement. On ne peut pas demander à un agent d'une direction départementale des services fiscaux, d'une DDTE ou d'une URSSAF d'être expert en épargne salariale et de gérer par ailleurs le quotidien d'un service déconcentré.

⁶⁸ Ce problème n'est pas récent puisque le 8 novembre 1999, la tribune publiait un article sur cette question, intitulé « 105 poids et 105 mesures »

Avec le développement de l'épargne salariale, les banques ont créé des services spécialisés. L'Etat et la Sécurité sociale continue de s'appuyer sur leurs agents généralistes. D'où blocage.

Il appartient aux pouvoirs publics de se doter d'un outil à la mesure de l'ambition qu'ils portent à la participation :

- Ainsi, lorsqu'il a fallu développer les emplois de service aux particuliers, fut créé avec succès le Centre national de Traitement du Chèque emploi Service. Basé à Saint-Étienne, ce centre national assure la gestion centralisée des chèques emploi service s'appuyant notamment sur les nouvelles technologies. Aujourd'hui, Le centre traite 11 millions de volets sociaux par an, pour 1,1 million de particuliers employeurs et 650 000 salariés.
- A la suite de ce succès, le Législateur a créé par la loi du 19 mai 2003 le chèque emploi associatif dont le dispositif est piloté par l'URSSAF d'Arras depuis le 1^{er} janvier 2004.
- Le titre emploi entreprise, créé par l'ordonnance du 18 décembre 2003, simplifie les formalités d'embauche pour les TPE. 3 centres nationaux (Bordeaux, Lyon, Paris) ont été institués au sein des URSSAF pour développer le TEE.

Forts de ces expériences, les rapporteurs proposent de créer un centre national de la participation (CNP). Extension d'une ou plusieurs URSSAF dont les personnels spécialement formés bénéficieraient du renfort d'agents des services fiscaux, des DDTE et de l'Autorité des marchés financiers, **le centre national de la participation serait la seule autorité de validation des accords et avenants liés à la participation et aux dispositifs connexes de l'épargne salariale.** Il deviendrait l'organisme destinataire de tous ces accords aux fins de validation. Son imprimatur donné dans un délai limité, 4 mois pour reprendre la législation spéciale de l'intéressement, engagerait l'ensemble des pouvoirs publics.

Destinataire de rapport annuel des entreprises sur l'exécution des dits accords, le centre national de la participation veillerait à leur bonne exécution et le cas échéant serait habilité à demander aux contrôleurs des impôts ou de l'URSSAF à mener des investigations complémentaires. **L'enjeu est de faire des organismes publics un tiers de confiance pour l'entreprise et non de défiance.**

* *
*

3. Développer une nouvelle gouvernance dans les entreprises

Le développement financier de la participation s'accompagne d'une évolution de la gouvernance des entreprises. Fondée sur le dialogue social, cette gouvernance trouve une extension originale dans l'actionnariat salarié. Ce dernier demeure relativement confidentiel pour de multiples raisons. L'amélioration des règles de gouvernance des conseils d'administration et l'adoption d'un seuil minimal de détention du capital des grandes entreprises par les salariés conduiront à l'essor de l'actionnariat salarié en France.

Le développement de la participation dans les TPE/PME, dans l'esprit voulu par le Général de Gaulle, offre aux salariés et aux chefs d'entreprise de réels avantages sur leur situation professionnelle et personnelle. Si l'on demeure fidèle à son esprit originel, elle s'accompagne d'une nouvelle gouvernance de l'entreprise.

Participation et gouvernance des entreprises

La participation, levier de cohésion et de motivation au sein des entreprises.

En associant les salariés aux performances et aux résultats de l'entreprise, la participation contribue à rapprocher dirigeants et salariés. Loin du paternalisme du 19^{ème} siècle, elle participe à l'établissement de nouveaux rapports originaux qui peuvent marquer les relations sociales des décennies à venir. Comme il le fut déjà observé en 1993⁶⁹, « nous assistons aujourd'hui à une quête de sens renouvelée à l'égard des entreprises, à une demande de compréhension de leurs objectifs et de leur mode de fonctionnement. »

Mais, comme le note le Conseil supérieur de la participation dans son rapport 2003/2004⁷⁰, « les dispositifs qui ont été successivement mis en place tels que l'intéressement et la participation au résultat, l'épargne salariale et l'actionnariat salarié, ont répondu seulement à la dimension financière de la participation ».

L'association des salariés aux décisions et à la gestion de leur entreprise est un sujet extrêmement sensible car limitrophe de fractures idéologiques politiques résumées schématiquement par la CGT : « dans la logique libérale, les salariés ne peuvent avoir leur mot à dire sur la gestion de leur entreprise que s'ils sont par ailleurs actionnaires ; dans (celle de la CGT), c'est parce qu'ils sont salariés qu'ils doivent pouvoir intervenir dans la gestion de leur entreprise⁷¹. »

La mise en place d'un dispositif d'épargne salariale doit faciliter la réflexion interne sur les rapports entre chef d'entreprise et salariés es qualités (et non plus actionnaires). Dans une économie où les entreprises tablent leur développement notamment sur la compétence de leurs collaborateurs, les rapports employeur / employés doivent évoluer.

Le partage de l'information reste difficile pour les chefs d'entreprise qui rattachent généralement le service en charge de la communication directement auprès d'eux.

⁶⁹ Rapport de Jacques Godfrain « l'amélioration du statut des salariés des secteurs public et privé par la participation », novembre 1993

⁷⁰ « La participation financière », rapport annuel du CSP pour 2003/2004 – La documentation française

⁷¹ CGT – note économique n° 89 – mars 2005

On persiste à croire que la confidentialité des affaires dans une économie concurrentielle est indispensable. Mais la rétention d'informations est un terrain propice aux rumeurs et aux manipulations extérieures dont peuvent être victimes les salariés. Le partage de l'information est appelé à devenir un outil de gestion des ressources humaines, un facteur de motivation pour l'ensemble des personnels. Il permet d'expliquer les objectifs poursuivis et les choix stratégiques pris en conséquence, de passer les caps difficiles et de sensibiliser les salariés aux contraintes que doit gérer ou supporter leur dirigeant.

La participation au sein des entreprises est une incitation au dialogue interne. Elle aboutit à une meilleure compréhension et à une plus grande solidarité.

Cet apport bénéfique de la participation au climat social a été souligné par l'ensemble des personnes auditionnées par les rapporteurs. Toutes ont insisté sur l'importance de préserver la discussion entre partenaires sociaux, au niveau de l'entreprise ou de la branche, pour la mise en place d'un dispositif de participation.

* *

Préserver la négociation sociale et le principe de l'accord collectif

L'exigence d'un accord collectif est une caractéristique majeure de la participation et des dispositifs connexes. Cette exigence souffre cependant d'une exception avec les PEE pour lesquels le chef d'entreprise peut opter pour la procédure de l'octroi. Selon les informations fournies par le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, les plans mis en place unilatéralement sont largement majoritaires notamment dans les petites structures, mais, sur l'ensemble des salariés français, une très large majorité est couverte par un accord négocié. Face aux difficultés rencontrées par la participation pour se développer dans les TPE/PME, certains souhaitent donner la possibilité au chef d'entreprise de recourir à l'octroi.

Plusieurs arguments sont avancés à l'appui de cette proposition :

- Etablir une procédure collective dans les TPE où le chef d'entreprise travaille quotidiennement aux côtés de son ou ses salariés serait une procédure trop lourde et fortement dissuasive. Elle ignorerait totalement la réalité managériale de ces TPE ;
- la sous-représentation syndicale dans les TPE et les PME ne permet pas de réunir en interne les acteurs pour la conclusion d'un accord collectif.

Ne plus faire de l'accord collectif un principe central préfigure mal des nouveaux rapports qui devraient émerger de sa mise en place. On ne peut vouloir revendiquer le discours social de la participation et se réfugier derrière des procédures unilatérales par peur du dialogue. On peut donc soupçonner ceux qui prônent l'abandon de la procédure collective de rechercher les seuls avantages financiers, fiscaux et sociaux et de ne pas vouloir faire évoluer les pratiques managériales.

A l'inverse, le développement de la participation ne doit pas être un prétexte pour créer de nouvelles obligations juridiques de gestion ou de consultation au sein des entreprises. Il ne s'agit pas de mettre en place une forme de cogestion, ni de remettre en cause le rôle dévolu aux organisations syndicales dans les entreprises.

Le droit social et le droit des sociétés ont établi différentes instances et procédures par lesquelles les salariés peuvent intervenir, directement ou par leurs représentants, dans les grands choix stratégiques de leur entreprise. Il s'avère qu'aujourd'hui ces possibilités reconnues aux salariés et à leurs représentants sont sous exploitées ou mal exploitées.

Que chacun s'évertue à tirer profit du droit existant avant d'en demander une réforme au nom de la participation qui toucherait les piliers de notre droit social et viendrait empiéter sur les prérogatives reconnues aux partenaires sociaux. « *La participation aux décisions ne saurait se concevoir en opposition aux structures syndicales ou élus qui dans l'entreprise assurent une mission de représentation du personnel.* »⁷²

* *

L'épargne, un nouveau champ de la négociation collective

Les rapporteurs souhaitent qu'au niveau des entreprises ou des branches, tous les acteurs se saisissent des opportunités de négociation ouvertes dans le cadre des accords collectifs mettant en place la participation. Actuellement, la forme de calcul de la réserve spéciale, les modalités de répartition de cette réserve ainsi que les produits d'épargne offerts aux salariés sont définis par voie de négociation. Les rapporteurs regrettent que les accords collectifs ne dérogent que rarement aux minimums légaux.

Une véritable réflexion autour de l'épargne, de ses nécessités et finalités, doit se développer lors de ces négociations. D'où la proposition faite plus en amont de ce rapport d'autoriser les partenaires sociaux à définir un cas de déblocage anticipé, propre à l'entreprise ou à la branche.

* *
*

L'actionnariat salarié : une forme avancée de gouvernance

La participation versée à chaque constitue une base solide pour l'essor de l'actionnariat salarié.

L'actionnariat salarié, un développement original de la participation

L'actionnariat salarié est aujourd'hui une notion floue, recouvrant une multitude de situations. Apparu au grand public à l'occasion de la privatisation des grandes entreprises publiques en 1986-88 et 1993-97, il demeure cependant relativement modeste dans son ampleur.

Cette confidentialité est d'autant plus démontrée par la difficulté d'obtenir des statistiques précises. Si les actionnaires salariés se comptent en plusieurs centaines de milliers de personnes, il est aujourd'hui impossible d'en préciser le nombre car il existe non pas un mais plusieurs actionnariats salariés⁷³ :

⁷² Rapport de Jacques Godfrain « *l'amélioration du statut des salariés des secteurs public et privé par la participation* », novembre 1993

⁷³ Philippe Marini, sénateur, rapporteur du projet de loi de sécurité financière, ne fut pas plus précis lors de la séance du 18 mars 2003 : « *sur environ 3,6 millions d'actionnaires physiques des sociétés françaises cotées, probablement plus de 1,6 million sont des actionnaires salariés.* »

- les salariés titulaires d'actions, de parts de FCPE (investi en titres de leur société) ou de SICAV par le biais d'un dispositif collectif (participation ou PEE). Dans le cadre d'un PEE, l'acquisition d'actions peut bénéficier d'une décote et d'abondement.
- les salariés ayant acquis individuellement des actions de leur entreprise, par leur épargne personnelle, par l'attribution d'actions gratuites et d'options ou à l'occasion d'une augmentation de capital ou d'une privatisation.

Pour les seules entreprises du CAC 40, qui ont distribué à leurs actionnaires environ 25 milliards d'euros au titre des bénéfices 2003 et près de 22 milliards d'euros au titre des bénéfices 2004, la part de l'actionnariat salarié dans leur capital respectif est évaluée à⁷⁴ :

SOCIETE	Actionnariat salarié (en % du capital)
BOUYGUES	11,53
VINCI	9
ESSILOR	8,5
SOCIETE GENERALE	7,42
SAINT GOBAIN	6,7
BNP PARIBAS	5,1
THALES	5,1
AXA	5,06
DEXIA	4,8
DANONE	4,51
SUEZ	4,2
TOTAL	4
SCHNEIDER ELECTRIC	3,76
THOMSON	3,5
TF1	3,3
RENAULT	3,2
LAGARDERE	3,14
EADS	3,13
FRANCE TELECOM	2,94
AGF	2,6
CARREFOUR	2,39
GAZ DE FRANCE	2,3
PEUGEOT SA	2,18
MICHELIN	2,1
PERNOD RICARD	2,1
ALCATEL	1,95
ARCELOR	1,94
ACCOR	1,73
LAFARGE	1,7
CREDIT AGRICOLE	1,43
SANOFI AVENTIS	1,29
VIVENDI UNIVERSAL	1,13
AIR LIQUIDE	0,86
PPR	0,7
CAP GEMINI	NC
L'OREAL	NC
LVMH	NC
PUBLICIS	NC
STMICROELECTRONICS	NC
VEOLIA ENVIRONNEMENT	NC

Hors CAC 40, on peut citer parmi les entreprises cotées ayant un fort actionnariat salarié : LINEDATA (31,5 %), AIR FRANCE (9,5 %). Parmi les entreprises non cotées, l'exemple demeure le groupe AUCHAN (16 %).

⁷⁴ Données publiques disponibles au 26 août 2005 dans les documents de référence de sociétés ou auprès d'Europafinance / Cofisem

L'actionnariat salarié, un atout pour la reprise et le financement des entreprises françaises

L'actionnariat salarié s'avère pourtant crucial pour l'économie française.

Pour les PME, les rapporteurs rappellent l'intérêt que peuvent y trouver les dirigeants dans le cadre d'un projet de reprise par leurs salariés. Associant les repreneurs à la direction de l'entreprise tout en leur constituant un capital de départ primordial, l'actionnariat salarié se révèle indispensable pour préserver les emplois (cf 2ème partie du rapport).

Sur un plan macro-économique, l'économie française rencontre un déficit chronique de financement direct par l'épargne comme le trahit la faiblesse du marché des actions. Sur la période 2002-2004, la détention directe d'actions cotées a régressé. Or, la détention de valeurs mobilières a progressé en 2004 passant de 10,2 millions de Français à 11,2 millions. Selon Euronext et la Banque de France⁷⁵, *« l'essentiel de la progression provient de la diffusion de FCPE ; (...) A la faveur du développement des dispositifs d'épargne salariale dans les entreprises, la détention de valeurs mobilières progresse en France de façon significative en 2004 »*.

Cette situation se répercute immédiatement sur l'investissement et le développement des sociétés. Par culture ou par frilosité, l'épargne française privilégie des placements sécurisés au détriment de produits financiers plus favorables aux entreprises mais aussi plus risqués pour l'épargnant. L'économie française ne peut faire abstraction d'un renforcement de sa capacité d'auto-financement et doit construire les bases d'un marché des actions dynamique et attractif. En 2004, hors épargne salariale, la détention de valeurs mobilières a légèrement diminué : 8,8 millions de Français contre 9,2 millions en 2003.

La faiblesse de l'actionnariat français et sa concentration (selon la Banque de France et Euronext, *« la plus forte diffusion des actions s'observe toujours auprès des profils assez aisés et âgés. »*) contrastent avec la puissance anglo-saxonne. Si, à court terme, les entreprises françaises peuvent trouver intérêt à faire appel à la forte capacité de financement d'investisseurs étrangers, elles se placent, à moyen terme, dans une situation délicate de dépendance : la primauté de la prise rapide de bénéfices sur le développement industriel leur impose une rentabilité immédiate, mesurée semestriellement voire trimestriellement, privant les organes de direction de toute marge de manœuvre pour investir et se développer. La vie de l'entreprise se trouve alors rythmée par l'indicateur de rentabilité financière, les OPA, les fusions, les délocalisations, les plans sociaux.

Dernier épisode en date : la « vraie fausse » mais très médiatisée OPA hostile dirigée contre le groupe agro-alimentaire DANONE au cours de l'été 2005. La tentative réelle ou supposée d'offre publique d'achat hostile de l'américain PepsiCo a déclenché des réactions passionnées dans le monde politique, économique et syndical. La mobilisation fut générale pour s'opposer à ce qui était présenté comme une menace sur un joyau agro-alimentaire français. L'agitation qui entoura pendant plusieurs jours le groupe français, mit surtout en évidence la faiblesse des armes économiques et financières susceptibles de résister à une OPA boursière hostile.

Certains d'en appeler à la Caisse des dépôts et Consignations qui ne manqua pas de souligner la difficulté de sa position ; d'autres de réclamer la nationalisation pure et simple du

⁷⁵ « Les porteurs de valeurs mobilières 2004 » étude de la SOFRES pour Euronext -Banque de France, octobre 2004

groupe ; la plupart se contentant de déclarations incantatoires. La fièvre ne retomba qu'après un démenti de « l'agresseur » auprès de l'Autorité des Marchés Financiers quant à ses intentions belliqueuses.

Cet épisode risque de se répéter au sujet d'autres grandes sociétés françaises susceptibles d'être convoitées par de grands groupes étrangers en quête d'expansion ou par des fonds d'investissements avides de bénéfices rapides. En l'état actuel, il est fort probable que l'impuissance constatée à l'occasion de l'affaire Danone ne se répète à l'envi.

Face au développement de l'économie spéculative, le développement de l'actionnariat salarié devient indispensable. Les actionnaires salariés sont des salariés particulièrement attachés à leur entreprise et à leur outil de travail mais également soucieux de partager les choix stratégiques majeurs. Des salariés mais aussi des actionnaires, formés et informés des contraintes financières, industrielles et commerciales qui pèsent au quotidien sur leur activité, attentifs à un juste équilibre entre revendications sociales et impératifs économiques, compréhensifs envers les dirigeants sur qui reposent l'entière responsabilité de gestionnaire. Cette sensibilité particulière en fait des acteurs solides de l'entreprise sur lesquels les décideurs peuvent s'appuyer.

Or, la tradition dirigeante française a toujours jeté un regard méfiant lors de l'émergence de cette nouvelle catégorie de détenteurs de valeurs mobilières : cogestion à la yougoslave ? Socialisation rampante ? Dépossession du chef d'entreprise par ses salariés ? Ces sourdes inquiétudes sont aujourd'hui démenties par le choix délibéré de grandes sociétés de s'engager dans cette voie : Air France, Bouygues, Aventis, EADS, France Télécom, Saint-Gobain, Thales, Eiffage... Dernièrement, le succès de l'ouverture du capital de GDF aux salariés démontre l'actualité du sujet. Preuve que **l'actionnariat salarié est devenu un véritable enjeu pour des entreprises d'envergure internationale.**

Mais, **la méfiance des épargnants français à l'égard du marché des actions est chronique**, entretenue par plusieurs scandales ou faillites retentissantes sur la place de Paris. Que sont devenues les économies des actionnaires salariés de Vivendi ou de Rhodia ?

Plusieurs réformes furent menées pour rassurer les particuliers et pour réorienter leur épargne : la loi du 1^{er} août 2003 de sécurité financière et ses différents décrets d'application qui créa notamment l'Autorité des Marchés Financiers en fut la traduction emblématique. Récemment, la loi du 27 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie a facilité la transformation des contrats d'assurance vie en contrat multi-supports. Cette réforme vise à orienter une partie de l'encours des contrats d'assurance vie vers le marché des actions : environ 5 milliards d'euros selon les estimations du député Jean-Michel Fourgous à l'origine de l'amendement portant cette réforme⁷⁶.

Sécuriser le salarié appelé à devenir actionnaire de son entreprise

Ces mesures ont un impact limité pour développer l'actionnariat salarié qui obéit à d'autres leviers que ceux strictement financiers. En effet, dans un contexte économique incertain, est-il raisonnable de risquer de perdre à la fois son épargne et son emploi en cas de faillite ? **Il appartient aux pouvoirs publics d'agir sur l'environnement juridique et fiscal de l'actionnariat salarié afin d'encourager son développement.**

⁷⁶ Assemblée Nationale – 1^{ère} séance du mercredi 22 juin 2005

Première étape, **la reconnaissance publique du rôle et de la place des actionnaires salariés dans notre économie fut consacrée par l'article 3 de la loi du 1^{er} août 2003 de sécurité financière**, attribuant aux actionnaires salariés un siège au sein du collège de l'Autorité des Marchés Financiers.

Seconde étape, **la définition de règles incontestables d'estimation de la valeur des titres détenus par les actionnaires salariés, principalement pour les entreprises non cotées** où l'on se heurte d'entrée de jeu à la difficulté de l'évaluation des titres et des risques accrus pour les salariés d'un tel placement. La fixation du prix de souscription par les salariés dans le cadre d'un plan d'épargne de titres d'entreprises cotées est encadrée et transparente (elle ne peut être supérieure au prix d'admission sur le marché ou à la moyenne des cours cotées aux 20 dernières séances et peut se voir appliquer une décote au seul bénéfice des salariés). Pour les entreprises non cotées, l'évaluation s'avère délicate, le marché n'étant pas là pour déterminer une base (d'où la réserve des organisations syndicales quant à ce type d'actionnariat).

L'article L. 443-5 du code du travail définit des modalités d'estimation⁷⁷ et le second alinéa de l'article R 443-8-1 du même code en précise la fréquence⁷⁸. Interviennent dans l'évaluation des titres des entreprises non cotées non seulement les commissaires aux comptes mais aussi des « experts » dont l'intervention suffit à jeter le doute sur la procédure. Doute confirmé par la loi du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie dont l'article 44 a précisé les sanctions qu'encourt toute entreprise non cotées n'ayant pas déterminé le prix de cession de ses titres proposés à ses salariés conformément au droit en vigueur. La sanction porte sur le régime fiscal et social de l'abondement de l'entreprise, ceci afin de ne pas sanctionner les salariés. Mais, en l'absence d'abondement, la sanction s'avère vidée de sens. Une telle disposition dans un texte récent démontre la nécessité de repréciser les règles d'évaluation des titres des entreprises non cotées.

Sans une évaluation incontestable, les efforts pour développer l'actionnariat salarié dans les entreprises non cotées, majoritaires dans les PME, seront vains car ils ne s'accompagneront pas de la nécessaire confiance de l'épargnant dans le produit d'épargne que constitue l'action de son entreprise.

Enfin, ultime sécurité, rappelons que le plan d'épargne collectif mis en place dans une entreprise non cotée doit offrir plusieurs types de placement au libre arbitre du salarié. La confiance de ce dernier sera déterminante dans son choix.

Une mention particulière doit être faite aux entreprises solidaires. Les titres de capital de ces sociétés ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé. Ces entreprises ont soit un tiers de salariés appartenant à des catégories visées par le code du travail (personnes handicapées, chômeurs de longue durée, bénéficiaires du programmes nouveaux services emplois jeunes...), soit un mode de gestion interne et de rémunération spécifique⁷⁹.

⁷⁷ Art. L. 443-5 code du travail : « Lorsque les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé, le prix de cession est déterminé conformément aux méthodes objectives retenues en matière d'évaluation d'actions en tenant compte, selon une pondération appropriée à chaque cas, de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activité de l'entreprise. Ces critères sont appréciés le cas échéant sur une base consolidée ou, à défaut, en tenant compte des éléments financiers issus de filiales significatives. À défaut, le prix de cession est déterminé en divisant par le nombre de titres existants le montant de l'actif net réévalué d'après le bilan le plus récent. Celui-ci doit être ainsi déterminé à chaque exercice sous le contrôle du commissaire aux comptes. Le prix de cession doit être ainsi déterminé à chaque exercice sous le contrôle du commissaire aux comptes. »

⁷⁸ Art. R 443-8-1 code du travail « L'évaluation doit être effectuée par l'entreprise, sous le contrôle du commissaire aux comptes, au moins une fois par exercice et chaque fois qu'un événement ou une série d'événements intervenus au cours d'un exercice sont susceptibles de conduire à une évolution substantielle de la valeur des actions de l'entreprise. Il est, en outre, procédé à une évaluation à dire d'experts au moins tous les cinq ans. »

⁷⁹ Art. L. 443-3-1 code du travail

Elles s'inscrivent dans une démarche économique et sociale originale. Des FCPE peuvent acquérir des titres émis par des entreprises solidaires. Des seuils sont fixés par la loi. Les FCPE ne peuvent souscrire qu'à hauteur de 10 % du capital de l'entreprise⁸⁰ (seuil porté à 25 % pour les FCPE solidaires lorsque l'émetteur dans lequel le fonds investi a des fonds propres inférieurs à 150 000 €). De telles limites constituent des freins au développement des entreprises solidaires. Une réforme législative visant à supprimer le plafond de fonds propres pour porter le seuil d'investissement à 25 % apparaît opportune.

* *

Pour un minimum de 5 % d'actionnaires salariés dans le capital des entreprises

Le législateur a adopté des mesures techniques et fiscales favorables au développement de l'actionnariat salarié, notamment par les augmentations de capital réservées, par les décotes appliquées aux titres réservés⁸¹. A l'initiative d'Edouard Balladur⁸², la loi de finances pour 2005 a permis l'adoption d'une des mesures les plus incitatives pour les entreprises cotées en donnant la possibilité aux assemblées générales des sociétés de procéder à l'attribution d'actions gratuites aux salariés et mandataires sociaux. L'impact réel de cet amendement sur le développement de l'actionnariat salarié demeure encore difficilement chiffrable, toutes les assemblées générales extraordinaires ne s'étant pas encore prononcées sur les résolutions présentées en ce sens.

Le code de commerce prévoit ainsi que les actions ne seront définitivement attribuées qu'à l'issue de deux ans minimum, pour s'assurer de la fidélité du salarié, et qu'elles devront être conservées pendant un délai d'au moins deux ans. Dans ces conditions, les bénéficiaires, à savoir principalement les salariés, ne seront imposés sur la plus-value d'acquisition que lors de la cession des actions et non lors de leur attribution. Ce dispositif s'avère particulièrement incitatif même si son régime fiscal mériterait de mieux tenir compte de la dimension internationale des grandes entreprises et de la disparité des régimes fiscaux auxquels elles sont soumises⁸³.

Faut-il aller plus loin, notamment en imposant un seuil minimal de détention du capital des entreprises, par les salariés ?

Une telle obligation pose plusieurs interrogations :

1) La délimitation du champ de l'obligation

Ce champ doit-il être défini à partir du chiffre d'affaire, du nombre de salariés, des caractéristiques du marché de cotation sur lequel est inscrit la société ?

Une première étape de mise en œuvre pourrait viser les seules entreprises inscrites au CAC 40 avant d'envisager une extension aux autres sociétés. La difficulté réside ici dans la nécessité de soumettre les entreprises non cotées à cette obligation.

⁸⁰ Art. L. 214-4 code monétaire et financier

⁸¹ Décote étendue aux titres de sociétés non cotées par la loi du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie

⁸² Amendements présentés par Edouard Balladur, député, et adoptés dans le cadre du projet de loi de finances 2005

⁸³ Ainsi plusieurs grands groupes français souhaiteraient limiter la durée de détention bloquée d'actions gratuites prévue par l'article L. 225-197-1 du code de commerce aux seuls bénéficiaires domiciliés fiscalement en France.

Pour lever tout obstacle juridique, il incomberait aux assemblées générales, souveraines en la matière, de définir les modalités de modification de la composition du capital (émission d'actions nouvelles, rachat d'actions,...). A l'Etat de définir les incitations ou les sanctions liées à cette obligation.

2) Quel seuil ?

Sa détermination doit permettre aux salariés de disposer de droits leur permettant d'intervenir dans les choix stratégiques majeurs de l'entreprise.

Le code de commerce définit un certain nombre de paliers au-delà desquels certains droits sont réservés aux détenteurs de parts de capital. Ainsi, l'article L 225-105 du code de commerce donne le droit à un ou plusieurs actionnaires représentant au moins 5 % du capital ou à une association d'actionnaires de faire inscrire à l'ordre du jour des assemblées générales des projet de résolution.

Par ailleurs, la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a rendu obligatoire la représentation des salariés actionnaires dans les conseils d'administration et de surveillance lorsque le seuil de 3 % du capital social a été franchi⁸⁴. La présence des salariés autour de la table du conseil d'administration ne doit pas excéder le tiers des administrateurs⁸⁵. Toutefois, n'entre pas dans le calcul de ce tiers les administrateurs non salariés élus par les salariés ou les représentants des actionnaires salariés ou représentant le FCPE. La lenteur de publication des décrets d'application de ce texte traduit les résistances multiples rencontrées pour développer l'actionnariat salarié et pour définir de nouvelles règles de gouvernance.

De son côté, FONDACT suggère d'autoriser les FCPE détenant des actions de l'entreprise de participer à un pacte d'actionnaire⁸⁶. Si elle peut contribuer à une plus grande stabilité du capital, cette orientation reporte le problème sur les modalités de gestion des FCPE, au risque de les fragiliser : les salariés, mécontents des orientations adoptées par le FCPE en tant que membre d'un pacte d'actionnaires, pourraient retirer leur investissement et privilégier des placements extérieurs à leur entreprise. Chaque FCPE, géré par une société de gestion, doit avoir un conseil de surveillance composé au minimum à 50 % de représentants des salariés. Ce seuil n'étant en pratique jamais dépassé, la CGT souhaite que les représentants des salariés soient systématiquement majoritaires dans ces conseils, considérant que « *les sommes déposées sur le FCPE appartiennent aux salariés, non aux employeurs* »⁸⁷. La labellisation des FCPE par le comité intersyndical de l'épargne salariale apporte une réponse pertinente à ce souci de démocratisation de la gestion de ces fonds. Elle est une réussite à l'initiative des centrales syndicales sur un territoire sur lequel elles n'avaient pas pour habitude d'apporter leur expertise : la finance.

Afin de favoriser un essor plus important de l'actionnariat salarié et en améliorer la lisibilité, les rapporteurs recommandent d'adopter le seuil de 5% du capital social assurant aux salariés des droits en assemblée générale et une représentation au conseil d'administration, sans révolutionner le droit français des sociétés.

⁸⁴ Art. L 225-23 et L. 225-71 code de commerce

⁸⁵ Art. L 225-22 code de commerce

⁸⁶ « *Propositions contrats France 2005* », note FONDACT, 19 avril 2005

⁸⁷ CGT - Note économique n° 89 – mars 2005

Cette obligation constitue une garantie qu'aucune augmentation de capital décidée par l'assemblée générale ne se fasse aux détriments des salariés. Dès garanties légales existent déjà, notamment définies par l'ordonnance du 24 juin 2004 portant réforme du régime des valeurs mobilières émises par les sociétés commerciales : l'assemblée générale extraordinaire décidant une augmentation de capital par apport en numéraire est tenue de se prononcer sur un projet de résolution en vue d'une augmentation de capital réservée réservées aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise⁸⁸. Par ailleurs, si les actions détenues par les salariés représentent moins de 3% du capital, une assemblée générale extraordinaire est tenue de se prononcer sur un projet de résolution en vue d'une augmentation de capital réservée aux salariés. A l'initiative du président de la commission des affaires économiques de l'Assemblée Nationale, cette assemblée générale extraordinaire doit se réunir tous les 3 ans. Les rapporteurs estiment que cette périodicité mériterait d'être annuelle.

La création d'une obligation de détention minimale du capital par les salariés ne crée pas de droits individuels pour chaque salarié. Les droits attachés au seuil de 5 % ne peuvent être exercés que si les salariés se regroupent. Sans faire concurrence aux organisations syndicales intervenant dans les instances de représentation du personnel (comité d'entreprise, ...), les associations d'actionnaires salariés sont appelées à jouer un rôle primordial dans cette relance. La première association d'actionnaires salariés fut créée en octobre 1986 au sein d'ELF-AQUITAINE ; la seconde en janvier 1987 dans la société SAINT-GOBAIN⁸⁹. Leur vitalité et leur indépendance, non seulement à l'encontre des directions mais aussi vis-à-vis des organisations syndicales, en font des acteurs occupant une place originale. Au même titre que les associations d'actionnaires classiques régies par l'article L 225-120 du code de commerce, elles doivent disposer de véritables droits, sous réserve d'une durée d'ancienneté et d'un minimum d'adhérents assurant leur représentativité⁹⁰. Les associations d'actionnaires peuvent ainsi demander que soient récusés ou relevés⁹¹ de leur fonction⁹² un ou plusieurs commissaires aux comptes, interroger le président du conseil d'administration ou le directoire sur une ou plusieurs opérations de gestion de la société ainsi que des sociétés qu'elle contrôle⁹³, sur tout fait de nature à compromettre la continuité de l'exploitation⁹⁴, tenter une action sociale contre les administrateurs ou le directeur général⁹⁵.

Face à la complexité du sujet, l'Autorité des Marchés Financiers doit pouvoir apporter son expertise, dans un souci de démocratisation et de simplification. Le développement de l'actionnariat salarié doit être compréhensible par tous, dans le même esprit qui guida le développement de l'actionnariat populaire lors des privatisations de 1986-88. Il ne s'agit pas de créer une catégorie supplémentaire mais de rapprocher les droits des actionnaires salariés de ceux des actionnaires directs. Certes, le régime financier régissant les parts des uns et des autres diffère. Comme le souligne la CFTC, « *on ne peut demander aux salariés d'investir en actions de leur entreprise, sans leur donner en retour les moyens d'exprimer leur avis sur la marche de l'entreprise* »⁹⁶.

On le constate, le développement de l'actionnariat salarié est intimement lié à la modernisation de la gouvernance des entreprises.

⁸⁸ Art. L 225-19-6 code de commerce

⁸⁹ « *Les actionnaires salariés et le gouvernement d'entreprise* » FAS - 2003

⁹⁰ La loi du 1^{er} août 2003 de sécurité financière a ici précisé le droit existant.

⁹¹ Art. L 225-230 code de commerce

⁹² Art. L 225-233 code de commerce

⁹³ Art. L. 225-231 code de commerce

⁹⁴ Art. L. 225-232 code de commerce

⁹⁵ Art. L. 225-252 code de commerce

⁹⁶ « *Pour un développement équitable de la participation financière* », CFTC, 4 avril 2005

En guise de conclusion...

La participation est une spécificité réservée à ce jour à une minorité de salariés. Par ses préconisations concrètes, la mission parlementaire consacrée au développement de la participation a tenu à préserver le consensus politique et social observée au cours des auditions. Rejetant toute grande réforme qui aboutirait en fait à paralyser le système, privilégiant la modernisation du cadre juridique actuel, elle souhaite désormais que tous les acteurs de la participation – salariés, chefs d'entreprises, gestionnaires – se fassent le relais de l'ambition politique portée par ce rapport : faire bénéficier tous les salariés de la participation.

RESUME DES PROPOSITIONS DES RAPPORTEURS

TABLEAU COMPARATIF			
Situation actuelle	Pistes envisagées	Proposition des rapporteurs	Sous proposition
Instabilité législative et réglementaire du cadre juridique de la participation depuis 2001	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Adoption d'une grande loi de l'épargne salariale</i> • <i>Fusion participation / intéressement</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Réaffirmation de l'originalité et des principes fondamentaux de la participation • Exigence d'une pause législative et réglementaire • Aménagement à la marge du droit actuel 	
Succession de mesures de déblocage général de la participation		<p>Maintien du principe du blocage de la participation</p> <p>Modernisation des cas actuels de déblocage anticipé</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Naissance du 2^{ème} enfant • Possibilité pour plusieurs salariés de se regrouper pour reprendre leur entreprise • Allègement de la procédure liée au surendettement
		<p>Création de nouveaux cas de déblocages</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 18^{ème} anniversaire des enfants à charge • définition par accord collectif d'un cas local
Méconnaissance par les salariés des dispositifs d'épargne salariale malgré les nombreuses obligations d'information		<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion auprès de tous les salariés, quelque soit la taille de l'entreprise et l'existence ou non d'un dispositif d'épargne salariale, d'un livret d'épargne salariale, actualisé chaque année. • Le 1^{er} mai, date unique de versement de la participation et de l'intéressement. 	
Effet de seuil à 50 salariés, frein au développement de la participation dans les TPE/PME	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Suppression du seuil</i> • <i>Rendre la participation obligatoire dès 10 salariés</i> 	<p>Maintien du seuil à 50 salariés</p>	<p>Exception : obligation dès le 1^{er} salarié pour les entreprises d'intérim, de mettre en place la participation</p>
		<p>Développement des Plans d'épargne interentreprise</p>	
Insécurité juridique pour le chef d'entreprise mettant en place la participation		<p>Création du centre national de la participation regroupant l'ensemble des organismes de recouvrement en un guichet unique</p>	
Effacement de la dimension managériale de la participation au profit de son seul volet financier		<p>Maintien de l'accord collectif, acte fondateur de la participation dans les entreprises</p>	
Développement de l'actionnariat salarié		<p>améliorer la gouvernance en publiant le décret d'application de la loi de modernisation sociale relatif à la représentation des actionnaires salariés au conseil d'administration</p> <p>renforcer le poids des actionnaires salariés dans le capital des entreprises par l'édition d'un seuil minimal obligatoire de 5 % pour les entreprises du CAC 40, dans un 1^{er} temps</p>	