



Sustainable Economy Mars 2005

Actionnariat salarié, abus ou autogestion?

Par Caroline Mitri, le Groupe One asbl.

SOMMAIRE :

L'analyse

..... > [Actionnariat salarié, abus ou autogestion ?](#)

Le dossier pédagogique

..... > [Théorie : Les sociétés de travailleurs](#)

..... > [Pratique : Alternatives Economiques \(France\)](#)

L'avis des experts

..... > [Ludovic Wolff – Département des Ressources Humaines – Dexia \(Belgique\)](#)

..... > [Geneviève Laforêt – Service entreprise – Confédérations des Syndicats Chrétiens \(Belgique\)](#)

..... > [Références](#)

L'analyse

● Actionnariat salarié, abus ou autogestion ?

17 000 entreprises créées, 105 000 emplois durables développés, principalement dans les régions en redéploiement économique : voilà les résultats sociaux des Sociédades Laborales (SAL), sociétés de travailleurs qui font appel à l'actionnariat salarié.

L'actionnariat salarié est la participation indirecte des salariés aux résultats de l'entreprise par la perception d'un dividende et/ ou la réalisation d'une plus-value. Il diffère de la participation aux bénéficiaires, autre grande catégorie de participations financières, qui octroie aux salariés une rémunération complémentaire, directement liée aux bénéfices. L'actionnariat salarié revêt différentes formes dont l'impact social peut être radicalement opposé. Ainsi, du côté des expériences positives, on retrouve les sociétés de travailleurs qui impliquent la participation des travailleurs dans le capital et dans la gestion de l'entreprise. Cette forme d'actionnariat salarié est souvent envisagée dans les cas de transmission d'une entreprise familiale à ses travailleurs ou plus simplement, lors de la création d'entreprise.

D'après les diverses expériences et recherches, l'actionnariat salarié couplé à un management participatif conduirait à une amélioration des performances de l'entreprise. Ainsi, deux chercheurs de la « Rutgers University » ⁽¹⁾ qui ont comparé des entreprises de même taille, du même secteur et de la même région, ont observé une différence de taux de croissance, avant et après l'adoption d'un plan d'actionnariat, de 2,4% du chiffre d'affaires, de 2,3% de l'emploi et de 2,3% de la productivité.

Du point de vue de l'entreprise, les avantages de l'actionnariat salarié sont nombreux. L'actionnariat salarié crée un sentiment d'appartenance à l'entreprise, il peut être un atout lors du recrutement, il aligne les intérêts des travailleurs sur ceux des actionnaires et il permet de réunir du capital. Du point de vue des travailleurs, les plans d'actionnariat auraient un impact positif sur la stabilité et la qualité de l'emploi et qu'ils améliorent la satisfaction professionnelle.

Toutes les expériences ne suscitent cependant pas l'engouement. Les stock options par exemple, qui consistent à attribuer à un employé le droit d'acheter des actions à un prix déterminé à l'avance, n'emballent pas les représentations syndicales. Ce type d'actionnariat salarié qui est surtout développé dans les grandes entreprises cotées en bourse, peut conduire, d'après les syndicats, à des abus tels que :

- la flexibilisation de la masse salariale ;
- la précarisation ;
- la promotion d'un système dual de rémunération ;

- l'affaiblissement de la solidarité collective ;
- la déperdition pour la sécurité sociale.

Sommaire

De plus, les intérêts des travailleurs et des actionnaires ne coïncident pas nécessairement. La première préoccupation des travailleurs est de maintenir leur emploi tandis que celle des actionnaires est d'exiger une certaine rentabilité financière, parfois au prix de diminutions d'effectifs. ⁽²⁾ Il faut également souligner que dans les grandes entreprises, les travailleurs restent bien souvent des actionnaires minoritaires et donc ne contrôlent pas la société. Si l'entreprise fait faillite, les travailleurs risquent de perdre leur épargne et leur emploi. Dans les cas où des mesures de transparence et de diversification des risques n'ont pas été appliquées, les travailleurs sont exposés à des risques déraisonnables. Pour la Commission européenne, « ces exemples ont mis clairement la lumière sur la nécessité de respecter certains principes généraux pour pouvoir tirer le meilleur parti de la participation financière des salariés. » ⁽³⁾

Explorons maintenant les principes mis en œuvre par les Sociudades Laborales.

Le dossier pédagogique

● Théorie : Les sociétés de travailleurs

En Espagne, l'actionnariat salarié s'est développé avec succès sous la forme des Sociudades Laborales (SAL). Le phénomène a pris toute son ampleur dans le milieu des années '80 lorsque l'Espagne a dû faire face à la crise industrielle. A l'origine, il ne s'agissait pas tant de créer de nouvelles entreprises que de sauver des entreprises en difficulté. Les salariés se sont alors associés afin de racheter leur entreprise et de conserver ainsi leur emploi. Mais l'implication des salariés dans leur entreprise ne s'arrête pas à la participation financière, les SAL étant un modèle de société participative, les salariés sont amenés à prendre part à la gestion de l'entreprise.

Ce modèle participatif simple repose sur deux principes de base :

- Premièrement, les salariés sous contrat à durée indéterminée doivent être majoritaires dans le capital social de l'entreprise (51%) ;
- Deuxièmement, nul actionnaire (salarié ou tiers) ne peut détenir plus d'un tiers du capital social.

Les actions des SAL ne sont pas cotées en bourse afin d'éviter la spéculation. Des experts indépendants évaluent l'entreprise périodiquement et déterminent le prix de vente des actions. Lorsque la relation avec l'entreprise est rompue, le salarié est obligé de revendre ses actions, par priorité aux travailleurs actifs, puis aux actionnaires et à la société elle-même. L'actionnariat salarié est ainsi protégé.

L'essor des SAL repose sur la volonté des travailleurs de participer mais aussi sur un environnement propice : la volonté des pouvoirs publics, l'accès à des crédits publics, un cadre législatif ad hoc et des structures d'accompagnement de gestion. « Le fort développement des Sociudades Laborales au cours des dernières années a montré que ce modèle d'entreprise participative est non seulement viable d'un point de vue économique mais se révèle un outil important de lutte contre la précarité. » ⁽⁴⁾ En outre, les organisations syndicales jouent un rôle prépondérant dans la mise en place des SAL. En Belgique, l'expérience espagnole a d'ores et déjà séduit les gouvernements bruxellois et wallon qui voient dans les SAL une possibilité de sauver des entreprises et de créer de nombreux emplois. La FGTB semble également favorable à ce projet. Ainsi, un article lui était consacré dans le magazine « Syndicats » du 26 mars 2004. On pouvait y lire que « les entreprises de travailleurs associés ne cherchent pas la rentabilité pour elle-même. L'objectif est le maintien de l'emploi ou son augmentation, dans le cadre d'une organisation du travail démocratique qui respecte la dignité des travailleurs. Les conditions de travail sont correctes et les rémunérations, équitables. »

● Pratique : Alternatives Economiques (France)


Alternatives Economiques est un mensuel qui s'intéresse à l'économie comme un enjeu social et collectif. Alternatives Economiques est publié par une société coopérative ouvrière de production (Scop). « Les deux atouts essentiels de ce type de société sont :

- Premièrement, les salariés sont statutairement majoritaires. Ce qui garanti l'indépendance du journal.
- Deuxièmement, un associé peut toucher des dividendes (maximum 6% du capital) mais il ne peut retirer aucune plus-value lors de la cession de ses parts. Ce qui garanti que la motivation des actionnaires n'est pas uniquement d'ordrespéculatif. » ⁽⁵⁾

Tous les salariés d'Alternatives Economiques sont actionnaires de la société. Et comme ils ne disposent pas tous de fonds à investir dans leur entreprise, un prélèvement de 2% (montant fixé par les statuts et limité à 5%) est effectué chaque mois sur leur salaire brut. Ces cotisations sont incorporées dans le capital de la société à la fin de l'année.

En tant qu'actionnaires, les salariés font partie de l'assemblée générale et décident donc de la composition du conseil

d'administration. Le conseil d'administration élit ensuite son président, qui est également le directeur de la publication. De cette façon, les salariés participent à la nomination des dirigeants ce qui entraîne une nature plus équilibrée dans les relations entre dirigeants et salariés. De plus, en cas de bénéfices, tous les salariés recevront une participation, au prorata des salaires, versée sur un compte bloquée durant 5 ans. La participation n'est pas plafonnée et n'est pas imposable. Mais la vraie différence de la Scop, c'est sa finalité. La Scop vise à pérenniser un projet, un outil de travail, et à assurer aux salariés leur emploi aux meilleures conditions possibles plutôt que de valoriser le capital et ses détenteurs.

Sommaire 

L'avis des experts

● Ludovic Wolff – Département des Ressources Humaines – Dexia (Belgique)

Quel est le risque encouru par les salariés qui investissent dans des titres Dexia ?

Il est minime car l'apport personnel des salariés est garanti. En Belgique, Dexia est la seule entreprise à proposer à ses collaborateurs un plan d'actionnariat avec 20% de décote par rapport au cours de référence, ainsi qu'une offre levier, c'est-à-dire que pour tout titre souscrit au moyen de ses fonds propres, le salarié reçoit un financement structuré lui permettant de souscrire 9 titres supplémentaires. Rappelons également que le plan d'actionnariat s'adresse à tous les collaborateurs du groupe. Grâce à de telles conditions, 8 salariés sur 10 sont actuellement actionnaires de Dexia.

Les salariés sont-ils des actionnaires minoritaires ?

Non. En 2000, à la suite du premier plan d'actionnariat réservé aux collaborateurs, 0,4 % du capital était détenu par les salariés. En 2004, ce chiffre est de 4,15 % ; l'objectif étant d'atteindre 5 % en 2005. Avec un tel pourcentage, les salariés deviennent les 5ème actionnaires de Dexia. Ce sont donc des actionnaires de référence.

En outre, les salariés sont représentés par plusieurs conseils de surveillance constitués soit par des salariés, soit par des représentants des salariés. Notons que les représentants des salariés sont également actionnaires.

Quelles sont les retombées positives de l'actionnariat salarié ?

Le plan d'actionnariat permet bien évidemment de collecter des capitaux mais, au-delà de ça, ce qui est vraiment important, c'est de créer un sentiment d'appartenance vis-à-vis du groupe, qu'elle que soit l'origine géographique du salarié, et vis-à-vis d'une même communauté sociale, afin que les salariés s'intéressent aux autres métiers du groupe. Car le marché reflète la performance du groupe et pas uniquement celle de l'un ou l'autre métier.

Le plan d'actionnariat a également pour conséquence d'associer les collaborateurs à la stratégie de Dexia. En effet, ceux-ci sont directement intéressés à ce que fait la société, quels sont ses métiers et comment elle se porte et pas uniquement au dividende.

● Geneviève Laforêt – Service entreprise – Confédérations des Syndicats Chrétiens (Belgique)

Quelle est la position de la CSC par rapport aux participations financières en général ?

Traditionnellement, la CSC est opposée aux participations financières des salariés. Nous jugeons que c'est contradictoire avec le statut de salarié et que c'est un élément de flexibilisation de la rémunération. La participation des travailleurs doit reposer sur l'apport de leur travail, et non sur celui de leur capital. Par ailleurs, les participations financières ont permis à certains secteurs de contourner la norme salariale, ce qui a eu pour effet d'accentuer les disparités entre les secteurs. Néanmoins, nous restons ouverts dans la mesure où la législation est respectée et où des conventions collectives offrent suffisamment de garanties, telles que l'accès pour tous les travailleurs de l'entreprise, le paiement de cotisations ONSS et la soumission à l'impôt, l'existence d'un plafond par rapport à la rémunération de base. La participation financière ne peut venir en remplacement du salaire, des primes barémiques ou de fin d'année ou autres avantages. Le texte de la Convention Collective de Travail doit aussi confirmer que l'introduction de la participation financière n'entraîne pas de diminution de l'emploi. La CSC est également réticente aux mesures de participations financières si elles se font au détriment de mesures de valorisation en matière d'emploi.

● Références

- <http://www.actionnariat-salarie.be>
- Résolution du Parlement européen sur la communication de la Commission intitulée « Cadre pour la promotion de la participation financière des salariés ».
- Pour des informations sur les Sociédades Laborales : <http://www.economiasocial.net>
- Pour des informations sur les PEE et le label CIES : www.pee-conseils.com et www.novethic.fr

Sommaire 

NOTE :

(1) Etude effectuée en 2000 par Douglas Kruse

..... et Joseph Blasi de la Rutgers University.

(2) voir à ce sujet la Sustainable Economy
.....sur « Les restructurations socialement responsables » et le site
.....de la Fondation Dublin qui reprend toutes les pertes d'emplois
.....en Europe : European Restructuring Monitor :
.....<http://www.emcc.eurofound.eu.int/erm/>

(3) Communication de la Commission au Conseil, au Parlement
.....européen, au comité économique et social et que
.....comité des régions. Cadre pour la promotion de la
.....participation financière des salariés, p. 3.

(4) Note d'information générale sur le modèle des Socièdades
..... Laborales, p.8, www.actinnariat-salarie.be.

(5) François Collin, directeur financier, Alternatives Economiques.

Toute reproduction est autorisée avec la mention de la source : Sustainable Economy- Groupe One-Asbl



Cet article provient de Groupe One
http://www.groupeone.be/new_fr

L'URL pour cet article est :
http://www.groupeone.be/new_fr/sections.php?artid=81