



« Il faut savoir poser des questions qui déboulonnent les certitudes. » Raymond Lévy

Rencontre

Jean-François Copé

Jean-François Copé est Secrétaire Général de l'UMP, Député de Seine-et-Marne et Maire de Meaux.

Capital Ingenium a recueilli son opinion sur les principes et les évolutions des mécanismes d'épargne salariale et d'actionnariat salarié, ainsi que sur le rôle qu'ils doivent jouer dans notre économie.

1/ Face aux enjeux économiques et sociaux actuels, quels sont selon vous les objectifs auxquels doit répondre l'épargne salariale ?

Le gaulliste que je suis ne peut qu'être favorable à l'épargne salariale !

On l'oublie parfois mais c'est bien le Général de Gaulle qui a voulu et mis en place ces mécanismes de participation. L'idée est simple : il faut que les employés soient associés à la stratégie et aux résultats de l'entreprise. L'objectif est double : la justice et l'efficacité économique. La justice parce qu'il est normal quand une entreprise réussit que tout le monde en profite. L'efficacité économique parce qu'un salarié qui a un intérêt supplémentaire à faire gagner l'entreprise sera plus performant.

2/ Comment percevez-vous les récentes réformes législatives sur l'épargne salariale qui tendent à altérer la logique d'épargne au profit d'une logique de rémunération immédiate (disponibilité de la participation, supplément d'intéressement ou de participation par exemple) ?

Ne pensez-vous pas qu'il en résulte un **risque de confusion entre salaire et association aux résultats** et que l'épargne salariale s'est éloignée de sa vocation initiale d'épargne à moyen terme ?

Pendant la crise nous avons pris des mesures qui permettent de débloquer de manière anticipée la participation des salariés.

C'était une mesure de soutien au pouvoir d'achat et à l'économie, il fallait le faire pour soutenir la croissance.

Il ne faut pas confondre épargne salariale et salaire mais la situation exceptionnelle – une crise d'une ampleur sans précédent ! - commandait de prendre des décisions fortes.

3/ La prime de partage des profits.

Au nom de la défense du pouvoir d'achat et dans le prolongement de l'idée de "partage de la valeur ajoutée et des profits", les entreprises qui ont augmenté les dividendes versés à leurs actionnaires doivent négocier et verser une prime de partage des profits.

Que pensez-vous de ce mécanisme ?

Le Président de la République avait demandé aux partenaires sociaux de s'entendre sur un meilleur **partage de la valeur dans l'entreprise**. Constatant l'échec de ces négociations, il a pris ses responsabilités : c'était son devoir.

Je comprends que ça ait pu choquer certains chefs d'entreprises mais il faut parfois prendre des décisions qui bousculent, dans l'intérêt de tous. D'après les premières informations qui nous remontent du terrain, le montant moyen de cette prime est loin d'être ridicule et les caricatures que l'on a pu voir monter ici ou là ne sont pas la règle.

4/ Pensez-vous que l'actionnariat salarié est un outil adapté à l'ensemble des entreprises, notamment les PME ?

Si non, quelles orientations envisager ?

L'actionnariat salarié est l'une des formes que peut prendre le partage de la valeur dans une entreprise. Dans d'autres il y a des accords réguliers sur les salaires, si cela convient à tout le monde c'est bien aussi. Ma conviction c'est qu'il faut **renforcer le dialogue social** sur tous les sujets. La loi est là pour fixer les grands principes et c'est aux négociations de décider des modalités. Que ce soit sur la question du temps de travail, de la pénibilité ou du partage de la valeur, la **négociation par entreprise ou par branche** doit être plus efficace qu'une loi uniforme. L'exemple des 35h doit nous servir de leçon, on ne peut pas appliquer les mêmes règles partout.



Jean-François Copé

- Secrétaire général de l'UMP
- Secrétaire départemental de Seine-et-Marne
- Député de la 6ème circonscription de Seine-et-Marne
- Maire de Meaux



5/ Quelle est selon vous la place que doit prendre l'épargne salariale dans le **financement des retraites**, notamment dans une logique de complément aux mécanismes de retraite traditionnelle par répartition ?

Notre famille politique a montré son attachement à notre régime de retraite. D'abord en le rendant plus juste dès 2008, avec la réforme des régimes spéciaux, ensuite en le rendant soutenable financièrement avec la réforme du régime général. Ces réformes sont à mettre au crédit de Nicolas Sarkozy qui a eu le courage de prendre des décisions impopulaires à court terme mais qui vont dans l'intérêt du pays. Nous ne souhaitons pas mettre en cause le principe de la retraite par répartition. Mais en complément, il ne faut pas s'interdire de trouver des formules qui permettent d'augmenter sous forme de capital ou de rente, la retraite des salariés. À ce titre, les dispositifs de Perco et de Percoi sont très utiles, mais là encore, je crois que la négociation doit prévaloir.

6/ Sur les **stocks options et les actions gratuites**. Pensez-vous qu'il faille, après les critiques lancées sur les stocks options, faire évoluer les produits existants de l'actionnariat salarié (tels que les actions gratuites, les stocks options,...)

Je note que c'est notre majorité qui a alourdi la fiscalité sur les stocks options, comme sur les retraites chapeaux. Leur existence a un sens mais il faut veiller à ce qu'ils ne soient pas détournés de leur finalité, qu'ils ne soient pas réservés à une petite « élite » et que les montants ne choquent pas nos concitoyens.

C'est l'harmonie de notre tissu social qui est en jeu. Ce qui est important c'est que tout le monde puisse **bénéficier de la réussite d'une entreprise**, qui par définition est **collective**. Les moyens utilisés doivent être justes et les sommes raisonnables. Il faut qu'elles **correspondent à une prise de risque** et pas à une situation de rente.

7/ A l'heure où la situation économique demeure incertaine, l'épargne salariale et l'actionnariat salarié sont-ils ou doivent-ils jouer un **rôle d'amortisseur social** pour les salariés ?

Comme il ne faut pas confondre « épargne salariale » et « salaires », il ne faut pas confondre les revenus du travail et ceux de l'assistance sociale.

À l'UMP nous donnons la **priorité absolue sur le travail**.

C'est lui qui permet l'insertion et qui doit permettre de vivre décemment. Les revenus sociaux sont d'une autre nature. Ils interviennent en cas d'accidents de la vie, ou pour soutenir les familles. Si les revenus du travail ne permettent plus aux salariés de vivre dignement, quelque chose doit être corrigé.

8/ **Principe d'égalité**.

La **loi du 3 décembre 2008** prévoit notamment dans certains cas que l'attribution de stock-options aux mandataires sociaux soit conditionnée à l'attribution de stock-options ou d'actions gratuites à tous les salariés, ou à l'existence d'un accord d'intéressement ou de participation dérogatoire, par nature ouvert à tous les salariés. Pensez-vous que ce dispositif est suffisant pour instaurer une **équité entre les salariés et les dirigeants d'une entreprise en termes d'accès aux dispositifs d'actionnariat salarié et d'épargne salariale** ?

Tous les salariés doivent être associés à la réussite de l'entreprise. **Le succès est celui de tous**, donc personne ne doit être exclu du partage de ses fruits ! Les modalités de cette participation doivent être équitables. Il faudra donc évaluer les conséquences de la loi de 2008 pour bien vérifier qu'elle a conduit à plus d'équité. Avec les effets de la crise nous n'avons pas suffisamment de recul. Les stock-options ne doivent pas être réservées à une élite. Enfin, pourquoi ne pas imaginer, à terme, une **refonte globale de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié**, vers un dispositif plus simple, plus efficace ? L'entreprise est une aventure humaine dans laquelle chacun doit prendre toute sa place. ●

Regard

Participation aux résultats de l'entreprise.

Le modèle français est-il isolé ?

Les dispositifs d'épargne salariale ont été cités en exemple, entre 2008 et 2010, en tant qu'outils ayant permis d'amortir l'impact direct de la crise sur les revenus des salariés bénéficiaires d'un tel dispositif. Un certain nombre d'observateurs étrangers se sont alors intéressés à ces produits « made in France », et dans plusieurs états de l'Union Européenne des débats ont été ouverts sur l'introduction éventuelle d'un régime de « participation financière » (équivalent à la participation aux résultats).

Mais dans le même temps, un certain nombre d'entreprises étrangères multinationales implantées en France, se sont interrogées sur la pertinence d'un tel dispositif obligatoire de participation, et sur les alternatives possibles à son application considérée comme trop contraignante et créatrice de déséquilibres dans les politiques salariales de ces groupes au profit de leurs employés en France.

Au seuil de cette année électorale, qui sera peut-être marquée par une réforme du système français de participation et d'intéressement aux résultats, il nous est apparu intéressant de situer plus précisément le dispositif de participation « à la française » par rapport à d'autres pays, cette dimension internationale étant souvent absente de la discussion.

Nous avons donc analysé les dispositions existantes en matière de participation financière, dans les pays de l'Union Européenne et dans plusieurs pays d'Amérique du Nord et du Sud (1)¹. L'objectif était de vérifier l'existence d'un régime de participation obligatoire ou facultatif dans ces pays et éventuellement d'analyser les régimes obligatoires existants.

L'étude a permis d'établir les constats suivants :

- Le modèle français de participation obligatoire est isolé dans l'Union Européenne et très minoritaire dans les autres pays.
- Les dispositifs obligatoires de participation existants dans d'autres pays présentent de nombreuses ressemblances avec le dispositif français avec quelques différences intéressantes.
- L'absence de régime de participation obligatoire n'exclut pas une pratique volontaire et éventuellement négociée de ces dispositifs de participation, avec un taux de couverture des entreprises et des salariés qui peut se révéler assez élevé.

1. Le modèle de participation obligatoire est très minoritaire

La France est le seul pays de l'Union Européenne à avoir adopté et maintenu un dispositif de participation aux résultats à mettre en place de façon obligatoire dans les entreprises. Si des débats ont eu lieu dans plusieurs pays notamment au début des années 2000 et plus encore à l'occasion de la crise de 2008, sur l'instauration de ce type de dispositif obligatoire, aucun de ces états n'a pour l'heure franchi ce cap.

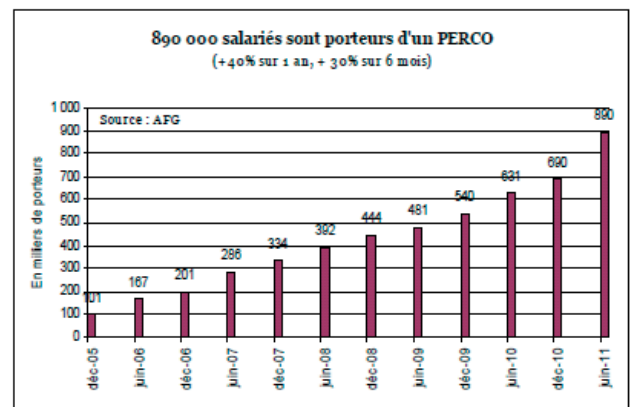
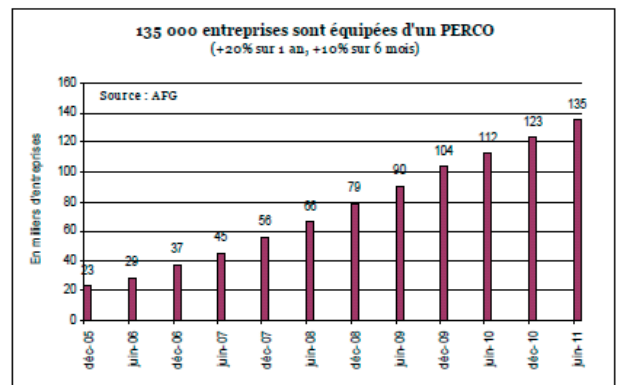
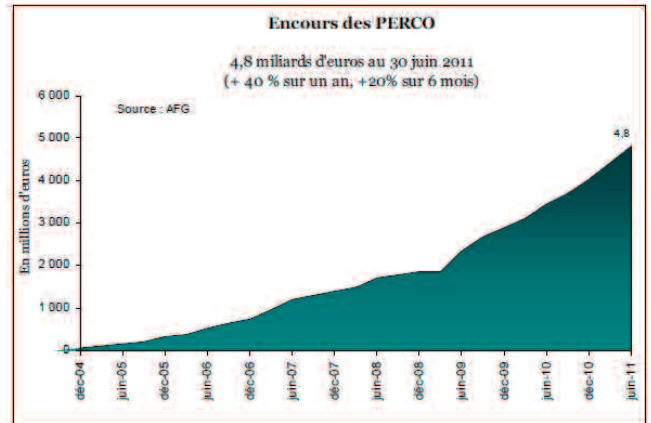
Dans certains pays, des dispositifs d'allègements fiscaux ont été mis en place pour favoriser l'instauration de régimes de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, mais leur mise en œuvre reste facultative.

La situation est identique en Amérique du Nord où aucune loi n'est venue imposer la mise en place d'un système de participation aux résultats au Canada ou aux Etats-Unis.

En Argentine, un projet de loi visant à instaurer un tel dispositif a été rejeté par le parlement à la fin de l'année 2011.

Les chiffres publiés par l'Association Française de Gestion Financière en novembre dernier confirment le succès du PERCO avec :

- 135 000 entreprises équipées
- 890 000 salariés bénéficiaires
- 4,8 milliards d'euros d'encours



¹ Canada, Etats-Unis, Mexique, Brésil, Argentine, Chili

Restent trois pays où la participation est envisagée de façon obligatoire :

- Le Brésil a rendu obligatoire une négociation sur le thème de la participation financière avec les organisations syndicales ou des représentants du personnel désignés à cet effet. La négociation peut ne pas aboutir à la mise en place d'une participation. En cas d'échec, une médiation entre les parties peut être engagée, mais une société ne peut pas se voir imposer d'appliquer un dispositif de participation si elle ne le souhaite pas.
- Seuls le Mexique et le Chili ont rendu obligatoire un système de participation aux résultats pour toutes les entreprises bénéficiaires et ce, quel que soit l'effectif employé.

2. Analyse des dispositifs de participation obligatoire existants

La législation chilienne prévoit que la participation est calculée sur la base du bénéfice réalisé l'année fiscale précédente, évalué selon les mêmes critères que pour le calcul de l'impôt sur les sociétés, à deux exceptions près :

- les reports déficitaires des années précédentes ne viennent pas se déduire du bénéfice réalisé sur l'année considérée,
- 10 % de l'ensemble des impôts payés par la société sont déduits de ce bénéfice servant de base au calcul de la participation.

30 % du montant ainsi obtenu constituent ce que l'on peut appeler une réserve de participation, qui est alors répartie entre les employés proportionnellement à leur salaire annuel.

Au Mexique, l'assiette de calcul est également constituée par le bénéfice de la société évalué selon les normes applicables pour le calcul de l'impôt sur les sociétés.

10 % de ce montant constituent la réserve de participation à répartir entre les salariés de l'entreprise. Il est intéressant de noter que ce pourcentage n'est pas fixe.

Il est déterminé tous les dix ans par une commission nationale de la participation (constituée entre le gouvernement et des représentants des syndicats de salariés et d'employeurs).

Tous les salariés peuvent bénéficier de la participation, qui est répartie de la manière suivante :

- Une commission composée d'un nombre égal de représentants des salariés et de l'employeur calcule le montant à verser aux salariés,
- La réserve de participation est répartie entre les salariés pour moitié en fonction du nombre de jours travaillés par chacun dans l'année, et pour la seconde moitié en fonction du salaire perçu par chaque employé.

3. L'absence de régime obligatoire n'exclut pas la mise en œuvre de dispositifs de participation

Dans un certain nombre de pays, il nous a été répondu que ce type de dispositif n'était pas légalement obligatoire, mais qu'ils étaient habituellement mis en œuvre unilatéralement ou par la voie négociée dans les entreprises.

C'est notamment le cas au Canada et aux Etats-Unis où la participation peut faire partie des politiques salariales des entreprises négociées ou unilatérales.

De même, les enquêtes réalisées dans l'Union Européenne montrent que le Royaume-Uni ou certains pays scandinaves en particulier la Finlande, ont un taux de couverture des salariés par des systèmes de participation tout à fait significatif. Dans nombre de cas, ce taux de couverture s'explique non seulement par des politiques de rémunérations variables et collectives, mais aussi par l'existence de dispositifs fiscaux incitatifs.

« La réforme tant attendue du système d'épargne salariale en France doit-il s'inspirer des systèmes étrangers et le rendre facultatif tout en faisant bénéficier d'incitations fiscales les entreprises qui en instaurent ? ».