

CANNES

12EME CONFERENCE ANNUELLE, 15 &16 JUIN 2000

Organisée par le Centre Européen pour la Participation Salariale

**«EVOLUTION DU CADRE LEGAL ET FISCAL DES PLANS D'EPARGNE
SALARIALE DANS LES ENTREPRISES FRANÇAISES»**

*Par Jean-Aymon. MASSIE
Président d'AVAS et de l'AEAS*

Mesdames, Messieurs,

Je remercie tout particulièrement Malcolm Hurlston de la réussite de la 12ème Rencontre Internationale, la 2ème cette année, à laquelle nous participons au titre de l'Association Européenne des Actionnaires Salariés.

Je remercie également Fred Hackworth et l'équipe d'organisation du Centre Européen pour la Participation Salariale. Mes collègues vont vous présenter des expériences françaises concrètes. A la demande du Centre Européen, je vais vous décrire le cadre légal et fiscal qui au cours de ces 40 dernières années a favorisé le développement de l'épargne salariale en France; il a évolué, et aujourd'hui, il va s'adapter aux nouvelles exigences qui vont changer les orientations des plans d'épargne d'entreprise.

Je m'exprimerai en tant qu Président de l'Association AVAS du Groupe TotalFinaElf et au nom de l'Association Européenne ; je n'ai ni la prétention, ni l'autorisation de parler au nom du 4ème Groupe pétrolier mondial, ni d'Elf Aquitaine où j'ai fait ma carrière durant 33 ans. Le Directeur des Ressources Humaines et de la Communication est le seul habilité à parler au nom des salariés de l'entreprise.

La mise en place des plans d'épargne salariale d'entreprise en France est le résultat d'un long processus législatif qui a permis de mettre en place la Participation et de constituer une épargne salariale, qui pour beaucoup de salariés représente un impressionnant « bas de laine » pouvant atteindre 3 à 5 fois le salaire annuel. Le plan d'épargne d'entreprise est considéré actuellement comme le dernier « paradis fiscal » sur le territoire français.

L'Epargne salariale, logée dans les plans d'épargne d'entreprise serait évaluée à fin décembre 1999 à près de 330 GF (50 G Euro, 33 billion de £). Dans le Groupe TotalFinaElf, elle représenterait 25 GF, détenus par 70% des 130 000 salariés du Groupe.

J'analyserai le cadre légal et fiscal des plans d'épargne salariale en France sous 3 aspects:

- **1ère partie:** l'organisation des plans d'épargne salariale et de l'Actionnariat Salarié
- **2ème partie:** le droit d'expression et le droit de vote des Actionnaires Salariés
- **3ème partie:** la représentation des Actionnaires Salariés au Conseil de Surveillance ou au Conseil d'Administration de l'Entreprise

1^e PARTIE : L'ORGANISATION DES PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE ET DE L'ACTIONNARIAT SALARIE

Le concept français d'actionnariat salarié et le concept anglo-américain «Employee Share Ownership Plan (ESOP)» ont le même objectif: *développer la Participation Salariale à la fois financière, mais aussi la Participation aux décisions et à l'élaboration de la stratégie de l'entreprise.*

Le modèle français de Participation Salariale a été adopté il y a 40 ans à la demande du Général de Gaulle, qui par la voie d'ordonnances a instauré un «système contractuel d'association ou d'intéressement des travailleurs à leur entreprise»

En 1986, Jacques Chirac et Edouard Balladur en définissant le cadre des 1^{ères} privatisations ont poursuivi dans cette voie; ils ont donné un essor décisif à l'épargne salariale et par voie de conséquence à l'actionnariat salarié.

Aujourd'hui, le Gouvernement veut en améliorer l'organisation. L'Assemblée Nationale et le Sénat se prononceront au 4^{ème} trimestre 2000 sur une proposition de loi permettant d'une part de simplifier les mécanismes de l'épargne salariale afin de renforcer la cohésion sociale, la stabilité de l'actionnariat et de favoriser l'adoption de ces mécanismes par les PME-PMI ; d'autre part, cette loi devrait encourager la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise à long terme (PEELT), que j'avais déjà évoqué lors de la conférence de Davos en février 2000.

D'autres pays européens en dehors de la Grande-Bretagne ont adopté le même objectif; il sera adapté aux cultures nationales et aux réalités économiques et sociales. En effet, le rapport PEPPER (I et II) œuvre dans ce sens, à sa vitesse mais sûrement dans les pays de la zone EURO.

1. 1. ÉVOLUTION DU CADRE LEGAL ET FISCAL DEPUIS 1959

A. A. Les ordonnances édictées dès 1959 par le Général de Gaulle ont défini le cadre de l'organisation de la « Participation aux résultats »

Ce cadre a été mis en œuvre en étroite collaboration avec les partenaires sociaux; les organisations syndicales ont été très présentes dans **cette 1^{ère} étape qui va de 1959 à 1986.**

- *l'ordonnance du 7 janvier 1959* « tendant à favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs à l'entreprise ». Elle a institué un système contractuel et souple, de caractère facultatif et présentant pour la 1^{ère} fois d'importantes exonérations fiscales et sociales accordées aux entreprises.
- *Les 2 ordonnances du 17 août 1967* relatives :
 - à la Participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises (N. 67.693)
 - aux plans d'épargne d'entreprise (N. 67.694)

Ces ordonnances instaurent un nouveau régime obligatoire pour toute entreprise employant plus de 100 salariés. Elles décrètent que la Participation du personnel aux résultats (partage du bénéfice net fiscal après rémunération

prioritaire forfaitaire des capitaux propres) est un droit (droit commun) reconnu à chaque salarié; elles définissent le mode de calcul d'une «réserve spéciale de participation», et les conditions de blocage de 5 ans des sommes attribuées aux salariés afin d'encourager une épargne salariale consacrée au financement des investissements de l'entreprise, en franchise d'impôt.

- la loi du 25 juillet 1994 rendra obligatoire ce dispositif pour les entreprises de plus de 50 salariés.

- *la loi du 27 décembre 1973* relative à « la souscription ou acquisition des sociétés par leurs salariés » a complété ces dispositions.

Ces textes ont donné naissance à l'épargne salariale et lui ont permis de se développer dans près de 18 000 entreprises employant plus de 5 000 000 de salariés qui avaient début 1995 un accord de participation ; ces

entreprises ont versé en 1995 environ 18 GF à 3,2 millions de salariés (5 600 F en moyenne) au titre de la Participation, et 10 GF à 2,2 millions de salariés (4 500 F) au titre de l'Intéressement.

La Participation aux résultats repose en effet sur 4 dispositifs (slide n°1)

- a. a. La Participation des salariés aux résultats de l'entreprise (cette prime annuelle permet de redistribuer aux salariés une part des profits de l'entreprise)
- b. b. L'Intéressement, prime annuelle comportant 2 volets:
 - - une prime de résultat assise sur le résultat global de la société
 - - et une prime de progrès assise sur des critères de performance des établissements et des personnels
- c. Les versements volontaires des salariés par prélèvements sur salaires mensuels ou annuels dans la limite de 25% du salaire annuel brut
- d. L'abondement annuel versé par l'employeur vient compléter les versements précédents s'ils sont investis dans le FCP N.1 (actions de la société)

Les Plans d'Épargne d'Entreprise (PEE) sont généralement constitués de plusieurs fonds communs de placement (FCP) destinés à recevoir les versements annuels des salariés et à les faire fructifier pendant la période blocage obligatoire de 5 ans. La loi française prévoit une douzaine de cas de déblocage anticipé (mariage, décès, divorce, démission, licenciement, retraite, création d'entreprise, construction ou travaux résidence principale).

Ces sommes (attribuées en conformité avec les articles L.441, 442 et 443 du code du travail) sont exonérées de charges sociales salariales, de l'impôt sur le revenu, de l'impôt sur les plus values et sur les dividendes; mais elles sont assujetties aux prélèvements sociaux (CSG + CRDS + CNAF/CNATS # 10 % depuis 01/01/98) appliquées aux plus values réalisées au moment du remboursement des parts.

Je n'insisterai pas sur la composition du PEE (slide n°1) et du nombre de FCP; mes collègues d'Interépargne et d'Alcatel vous en parleront.

Nous reconnaissons que cette « Participation aux résultats » était considérée et reste encore considérée comme un instrument de politique salariale dans la plupart des entreprises françaises.

B. les lois et ordonnances de 1986 relatives au programme des privatisations ont élargi le cadre en encourageant « la Participation au capital ».

Le programme de privatisation des grandes entreprises françaises décidé en 1986 par Jacques Chirac et Edouard Balladur a donné un essor décisif à l'épargne salariale et, par voie de conséquence à l'actionnariat salarié.

En France, les salariés ont pu souscrire à 10 % du capital privatisé :

- - rabais de 10 %, paiement échelonné sur 12 ou 18 mois sans intérêt
- - exonération fiscale des plus-values assortie d'un blocage de 5 ans des actions souscrites dans un plan d'épargne d'entreprise spécialement aménagé à cet effet (FCP privatisation 1, 2, 3...).

Grâce à **la Participation au capital** des principales entreprises françaises privatisées dès octobre 1986 comme Elf, l'épargne salariale a été multipliée d'un seul coup par 2 ou par 3. Le % du capital de leur entreprise détenu par les salariés et les retraités a fait un bond spectaculaire, passant de 1 % à 5 % chez Elf, à 7 % ou 10 % dans les banques ou les entreprises industrielles de taille plus modeste.

Le PEE a été considérablement valorisé par cet apport (**slide n° 2**), et principalement le FCP n° 1 – actions de l'entreprise qui sera alimenté :

- - par les souscriptions d'actions lors de la privatisation de l'entreprise en une ou plusieurs étapes
- - par les dividendes réinvestis en actions (FCP n° 1)
- - par l'attribution d'actions gratuites au terme d'une période de blocage convenue
- - par des augmentations de capital réservées aux salariés à raison de 1 % du capital tous les 2 ans aux conditions de la privatisation

Dans cette seconde étape qui va de 1986 à ce jour, une législation particulière a été votée:

- *les lois du 2 juillet et du 6 août 1986 relatives aux modalités d'application des privatisations.*

- *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»*

Le plan d'épargne d'entreprise devient le support privilégié de l'actionnariat des salariés avec un renforcement net des avantages fiscaux pour les salariés et pour l'entreprise. **Pour la 1^{ère} fois, le terme d'Actionnariat Salarié est utilisé.**

Cette ordonnance apporte une refonte en seul texte des deux régimes (de participation et d'intéressement de 1959) et organise le Plan d'Epargne d'Entreprise créé par l'ordonnance de 1967, afin de répondre aux besoins des entreprises en matière de flexibilité économique, de motivation du personnel et de renforcement de leurs fonds propres.

Elle permet notamment:

- L'exonération d'impôt sur le revenu sur les sommes (intéressement et participation) investies par le salarié dans le PEE en actions de la société)
- L'augmentation du plafond de l'abondement (porté à 10 ou 15 000 F) si le salarié bénéficiaire investit en actions de l'entreprise
- de faire des augmentations de capital réservées aux adhérents du plan PEE (FCP actions) avec une décote maximale de 20% sur le prix de référence arrêté par le Conseil d'administration.

Ces augmentations de capital réservées aux salariés (et aux retraités s'ils sont restés investis dans le PEE) vont permettre de poursuivre la progression de l'Actionnariat Salarié à la fin du programme de privatisation.

Plusieurs décrets en juillet et novembre 1987 sont venus compléter ce dispositif.

- ❑ *La loi du 7 novembre 1990* modifiant l'ordonnance du 21 octobre 1990 a pour but de corriger les excès de l'Intéressement favorisé au détriment de la Participation et d'éviter que le mécanisme participatif ne se substitue à la rémunération proprement dite et à la négociation salariale.
- ❑ *La loi du 19 juillet 1993* de privatisation de 21 grandes entreprises françaises (industrielles, banques, assurances, dont ELF, BNP, Rhône Poulenc, Usinor Sacilor, AGF, UAP), la création d'une action spécifique détenue par l'Etat ou «Golden Share».
- ❑ *La loi du 27 juillet 1994 relative à «l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise»*, sur les recommandations du Rapport du Ministre GODFRAIN.

Elle ne reprend qu'une partie des propositions. Elle n'a qu'un caractère incitatif. Elle a 3 parties: «a participation institutionnelle» liant plus étroitement la participation aux décisions à la participation au capital détenu par le personnel (nous y reviendrons dans la seconde partie), le droit à la formation économique, le droit de vote article 21, et le «compte épargne-temps».

- ❑ *Enfin un texte de loi du 23 décembre 1988* permet la création de fonds communs de placement destinés à recevoir les actions souscrites lors des privatisations, gérés par un Conseil de Surveillance exerçant les droits de vote (art. 20) ou restituant les droits de vote aux actionnaires salariés (art. 21).

Nous reviendrons sur ce sujet dans la 2^{ème} partie (droit d'expression – droit de vote).

Le Conseil de Surveillance est composé paritairement de représentants des organisations syndicales élus par le personnel et des représentants de la Direction Générale. Depuis la loi du 27/07/94, des représentants présentés par une association d'actionnaires salariés indépendante des syndicats ont été élus par les salariés et siègent au Conseil de Surveillance du PEE et parfois au Conseil d'Administration de l'entreprise.

Cette seconde étape, qui débute avec la 1^{ère} tranche de privatisations, se poursuit aujourd'hui avec les privatisations en cours (Télécom, transport aérien, aéronautique civile et militaire, ...) ou à l'étude (gaz et électricité, transport ferroviaire) en France et en Europe.

Lorsque la privatisation d'une entreprise est achevée, il ne reste qu'une solution pour accroître le % du capital détenu par les salariés et compenser l'érosion naturelle (sorties après la période de blocage de 5 ans):

une augmentation de capital réservée aux actionnaires salariés tous les deux ans, à raison de 1 % du capital aux conditions identiques à celles de la privatisation (rabais de 20 %, paiement échelonné sur 12 à 18 mois

et parfois un abondement de 50 % du montant versé par le salarié et plafonné). L'ordonnance du 21 octobre 1986, exposée ci-dessus, en a précisé les modalités.

Un autre moyen d'accroître le % du capital détenu par les salariés et atteindre des objectifs de 5 ou 10 % suivant la taille des entreprises et le niveau de sa capitalisation boursière est: l'attribution de « stock-options pour tous ». Je laisse le soin à mon confrère Thierry de Loppinot de vous en parler.

Nous regrettons que cette «participation au capital » n'est pas engagé une 3^{ème} étape : la «participation aux décisions».

Le rapport GODFRAIN en faisait la recommandation, mais la loi du 27 juillet 1994 dans son titre I «la participation institutionnelle » a manqué d'audace. Le cadre légal de cette 3^{ème} étape reste à définir.

2. 2. PROJET DE LOI EN COURS D'EXAMEN

Pour définir le cadre en vigueur pour les prochaines années des plans d'épargne salariales et plans d'épargne long terme en vue d'une retraite complémentaire.

C'est une nouvelle étape qui s'ouvre dans l'évolution des plans d'épargne salariale, et qui nécessite un cadre légal et fiscal auquel le Gouvernement s'emploie.

Il a semble t-il 3 objectifs :

- a) a) simplifier les mécanismes qui alimente l'épargne salariale
- b) b) favoriser l'adoption de ces mécanismes par les PME/PMI
- c) c) encourager la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise à long terme en vue d'une retraite complémentaire.

Les propositions présentées au Gouvernement, au terme d'une année d'enquête et de plusieurs rapports, dont les plus complets ont été établis par M. Balligand député et M. de Foucauld inspecteur des finances, devraient répondre à ces objectifs et répondre à une attente des salariés.

En effet, les salariés seront amenés à épargner dans leur entreprise en vue de préparer une retraite complémentaire ou sur-complémentaire dans une optique de long terme : 10 à 20 ans et plus. **Ce sera un effort supplémentaire d'épargne de leur part et non pas la captation de leur épargne salariale.**

Les entreprises deviendront demain un gigantesque collecteur d'épargne en concurrence avec les banques et les compagnies d'assurance.

Le PEE LT (slide n°3) contrairement au PEE n'est pas composé majoritairement d'actions de l'entreprise. Pour des raisons liées à la sécurité de l'épargne, il offre un large éventail d'investissements diversifiés.

Il serait alimenté par des versements volontaires de la part des salariés, mensuels ou annuels selon leur choix, et prélevés sur salaire.

Un abondement versé par l'employeur viendrait compléter ces versements des salariés encore en activité.

Une possibilité devrait être offerte bien entendu aux salariés désireux de réinvestir leur épargne salariale rendue disponible après la période de blocage de 5 ans. Dans tous les cas, **il faut préserver la liberté de choix des épargnants :**

- **au moment de la constitution de leur épargne**

- **au moment de la disposition de cette épargne**

Toutefois, si un Actionnaire Salarié souhaite réinvestir dans le PEE son épargne pour une nouvelle période de 5 ans, un abondement spécifique devra être versé par l'entreprise.

Dans ce cas, ce salarié a choisi l'objectif de constituer une épargne sur une période de court et moyen terme pour répondre à un besoin précis (achat d'un bien immobilier, paiement des études des enfants, mariage ou loisirs).

Il faut noter que près de 60% des salariés ou retraités conservent leur épargne dans le PEE une fois la période de 5 ans révolue, car ils veulent garder d'une part la disponibilité de cette épargne, et d'autres part ils comprennent que l'investissement en valeurs de l'entreprise, à quelques exceptions près, est le plus valorisant.

C'est pour cette raison que les responsables de la gestion du PEE LT auront bien du mal à répartir les actifs entre actions et obligations – SICAV dans le contexte économique actuel.

Aux Etats-Unis, les fonds de pension ont inversé au cours de ces 5 dernières années le ratio actions/obligations qui est passé de 40% actions/60% obligations à près de 70 % en actions.

Au terme de la période de blocage dans le PEE LT, l'épargnant ou retraité doit pouvoir choisir entre une sortie en rente ou une sortie en capital.

Le Plan PEE LT commence seulement à être étudié et mis en place par un petit nombre d'entreprises : Vivendi, Rhône-Poulenc, Saint-Gobain et Total.

Aujourd'hui, contrairement au PEE (participation aux résultats et participation au capital) il n'existe malheureusement pas encore de texte qui légifère et précise le domaine d'application du **PEE LT, amorce d'un fonds de pension « à la française »** ; la fiscalité est encore floue.

Compte tenu de l'importance des sommes qui seront collectées dans le PEE LT, une attention particulière devra être apportée à la composition, aux compétences, et aux responsabilités du conseil de surveillance qui sera mis en place.

Les actionnaires salariés, représentés ou pas par une association, devront être représentés dans ce conseil de surveillance.

Le droit de vote attaché aux actions devra être exercé car il est un élément important du contrôle de la bonne gestion de l'entreprise dont ils sont actionnaires.

En ce qui concerne **les PME-PMI et les sociétés non côtées**, il faudra innover et créer des fonds d'épargne diversifiés regroupant des entreprises par secteur d'activité, c'est-à-dire des plans d'épargne interentreprises.

Au niveau européen, une recommandation du Conseil de l'Union Européenne datant de juillet 1992 encourage le développement de plans d'épargne dans les entreprises ayant des filiales dans d'autres pays européens. C'est notamment le cas d'ELF.

Ce dispositif PEE + PEE LT pourrait présenter des avantages considérables pour l'entreprise comme pour ses salariés actionnaires dans les contextes actuels de fusions-acquisitions et de globalisation des marchés :

- constituer un dispositif d'autodéfense, une arme anti-OPA (Offre Publique d'Achat) mis en place avec l'entrée massive dans le capital des entreprises françaises des fonds de retraite anglo-saxons et asiatiques
- d'attirer de brillants collaborateurs, de valoriser les équipes d'innovateurs, de commerciaux ou de techniciens
- renforcer la motivation des différentes catégories du personnel stimuler l'initiative, la responsabilité et la performance individuelle
- faciliter la mutation des mentalités rendue nécessaire par le passage du secteur public au secteur privé et par la compétition internationale.
- enfin, de créer un élément fédérateur de tous les personnels des 200 filiales d'une entreprise comme ELF, présente dans 80 pays, exerçant des métiers différents et issus de cultures contrastées.

A ce stade ce dispositif contribuera à métamorphoser les individus travaillant dans une entreprise.

2° PARTIE : Le DROIT D'EXPRESSION et le DROIT DE VOTE DES ACTIONNAIRES SALARIES

Le droit d'expression et le droit de vote à l'occasion des AG de l'entreprise sont étroitement liés, et résultent de la formation d'un actionnariat salarié en France au cours d'un long processus qui a pris 40 ans.

1 – Au cours de la 1ère étape de ce processus qui va de 1959 à 1986: c'est «la Participation aux résultats»:

Grâce aux mécanismes de l'Intéressement, de la Participation et de l'abondement, investis facultativement dans un PEE pour des raisons purement fiscales, la «Participation aux résultats» a donné naissance progressivement à une modeste détention du capital de l'entreprise par les salariés; lorsque ceux-ci avaient choisi d'investir leur épargne en action de l'entreprise.

Alors, l'expression des actionnaires salariés était pratiquement inexistante, et à titre individuel seulement; car avant 1986 il n'existait pas d'Association d'Actionnaires Salariés. Les AG accueillait à cette époque quelques retraités, quelques rares cadres osant s'absenter pendant les heures de bureau et disposant du droit de vote attaché à leurs actions au nominatif, enfin des petits porteurs fortunés et souvent très avisés; environ 200 à 300 personnes.

Chez Elf Aquitaine, la 1^{ère} entreprise française où ces accords de participation furent mis en place dès 1968, l'Actionnariat Salarié durant cette période ne dépassait pas 1 % du capital.

2 – Au cours de la 2^{ème} étape va de 1986 à ce jour: c'est «la Participation au capital»

Comme nous l'avons exposé dans la 1ère partie, cela a pris 14 ans. Ce fut décisif, car les salariés ont acheté massivement ainsi que les retraités de ces entreprises privatisées. Fin 1999, les salariés détenaient entre 2% et 8% du capital, suivant la taille, le niveau de capitalisation boursière et les effectifs retenus dans le périmètre de consolidation sociale de l'entreprise.

Chez Elf, avant la fusion, les salariés détenaient 5 % du capital. Dans le cadre du nouveau Groupe l'actionnariat salarié «pèse» 3 % d'un capital, qui s'élève à 723 millions d'actions (800 GF de capitalisation boursière).

Aujourd'hui l'actionnariat salarié est devenu une évidence et un enjeu pour les dirigeants d'entreprise, pour les institutionnels, pour les politiques, pour les syndicats, même si les salariés eux mêmes n'ont pas encore conscience de leur pouvoir et de leurs droits.

Leur droit d'expression s'exprime de 2 façons:

❖ **individuellement:** depuis 1986 beaucoup de salariés ont fréquenté les AG munis des droits de vote attachés à leurs actions au nominatif (nominatif administré par une banque ou compte titres, PEA...); quelques rares actionnaires salariés ont vaincu les multiples obstacles pour voter avec leurs titres «au porteur», munis de l'attestation de blocage indispensable. D'autres actionnaires salariés préfèrent voter par correspondance après avoir analysé les projets de résolution. Certains envoient tout simplement leur pouvoir en blanc au Président de la Compagnie.

Plus qu'un droit d'expression, c'est un besoin d'information qui est revendiqué.

❖ **Collectivement** à travers deux personnes morales:

- Soit **le conseil de surveillance du FCPE** exerce les droits de vote à l'AG (c'est le Président du Conseil qui vote), après conversion des parts en actions, et selon les modalités prévues par l'article 20 de la loi du 23/12/1988. Le Président du Conseil de Surveillance du FCPE, généralement un syndicaliste, s'exprime très rarement en AG. Le vote est presque toujours dans le sens du Président de l'entreprise.
- Soit **l'association d'actionnaires salariés et retraités** de l'entreprise collecte les pouvoirs et s'exprime en AG en votant pour ou contre les résolutions. L'Association peut recevoir les pouvoirs en blanc des actionnaires salariés, si ceux-ci peuvent exercer le droit de vote attaché aux parts de FCPE (converties en actions) au titre de l'article 21 de la loi du 23/12/1988.

L'Association doit également être propriétaire d'une ou plusieurs actions au nominatif pour pouvoir être inscrite sur les registres de l'Assemblée, être mandataire et s'exprimer au nom des actionnaires salariés.

Elle votera les résolutions suivant les positions retenues par son Bureau en concertation avec ses adhérents. C'est une expression collective. Avant l'AG et après l'AG la position de l'Association doit être connue des adhérents.

Dès 1986 une 1^{ère} association a été créée en France, AVAS dans le Groupe Elf; depuis elle est intervenue à chaque AG de l'entreprise.

Elle a servi de modèle aux associations qui ont été créées depuis 1987 chez Rhône Poulenc, Saint-Gobain, Société Générale, BNP, Usinor, Air France, Crédit Lyonnais, France Télécom...)

Dans ce contexte, un droit d'expression a été revendiqué dès la création de ces associations. Et ce droit d'expression lors des AG passe par l'exercice du droit de vote.

L'exercice du droit de vote dépend du régime adopté par le règlement du FCPE: article 20 ou article 21.

Car la majorité des actions détenues par les salariés et les retraités de l'entreprise sont logées dans le ou les FCP, qui composent le PEE.

C'est un véritable changement de culture qui s'opère en ce moment dans l'entreprise.

- **le salarié qui exerce le droit de vote se sent actionnaire**: il est informé, il reçoit le rapport annuel, il s'intéresse à la marche de l'entreprise, à sa stratégie et à ses résultats financiers

- **le salarié qui n'exerce pas le droit de vote se considère comme épargnant** : il reçoit uniquement le relevé trimestriel du gestionnaire de son épargne salariale, il suit les cours des parts des FCPE et mesure sa plus-value. La plupart ne réalisent pas qu'ils sont actionnaires de leur entreprise, malgré les déclarations du management.

Privés du droit de vote, les plus avisés s'estiment lésés et considèrent avoir investi dans des «certificats d'investissement». Ils protestent.

Depuis peu la grogne commence. **Certains Actionnaires Salariés et retraités exigent d'exercer leur droit de vote sur les parts de FCPE disponibles**, tout en restant investis dans le PEE.

Autant de problèmes juridiques à résoudre dans les mois à venir par les responsables de l'actionariat salarié, par les gestionnaires, par les associations et par les syndicats.

Car les AG d'entreprise sont devenues un « théâtre », où chaque actionnaire souhaite assister à la pièce ou bien la jouer!

L'actionariat salarié est devenu aujourd'hui dans plusieurs entreprises le 1^{er} actionnaire, après l'éclatement des noyaux durs remplacés par les actionnaires institutionnels étrangers (Fonds de pension notamment). Les actionnaires salariés via la personne morale (l'Association Volontaire) qui a vocation à les représenter, peuvent exprimer un vote réfléchi et indépendant sur les résolutions. Ils ont le pouvoir de refuser d'approuver les comptes, une décision stratégique, une cession d'actif; ils peuvent s'opposer au programme de rachat d'actions pour constituer un auto contrôle, à la nomination d'un administrateur; **les actionnaires salariés et leur association ont le pouvoir de présenter des projets de résolution ou des amendements** lors de l'AG annuelle, dans l'intérêt de l'entreprise. Ils ont le pouvoir et le droit d'agir en AG comme un actionnaire responsable et conscient de ses droits et obligations.

3- LE STATUT DES ASSOCIATIONS D'ACTIONNAIRES SALARIES

L'octroi d'un statut et de moyens passe par la reconnaissance de ce droit d'expression et de l'exercice du droit de vote en AG par l'Association d'actionnaires salariés, personne morale dénommée ESOP par les anglo-américains, ayant vocation à représenter les actionnaires salariés.

Au nom des principes de «**Gouvernement d'Entreprises**» (**corporate governance principles**) codifiés par l'OCDE, qui recommande 1 action = 1 voix, le droit d'expression et le droit de vote de l'actionnariat salarié sont en voie de reconnaissance par les actionnaires institutionnels et les dirigeants d'entreprise.

Les spécialistes du droit des sociétés, la COB, des parlementaires, les auteurs de code de « bonne gestion d'entreprise » (**comme le code AFG-ASFFI, le rapport Viénot I et II...**) encouragent, par leurs prises de position, cette évolution, qui me paraît irréversible.

❑ **La loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales** (n° 66-537) devrait être «rénovée», ou plutôt actualisée, pour tenir compte des modifications importantes vécues par les entreprises. Le rapport du sénateur Marini déposé en 1996 proposait d'importantes mises à jour, notamment sur le droit d'expression des actionnaires minoritaires, qui englobe les Actionnaires Salariés.

Le Garde des Sceaux avait étudié en 1998 une proposition de loi qui devait incorporer dans l'un des articles le droit d'expression des actionnaires salariés, définir le rôle de cet actionnariat salarié et inciter la mise en œuvre de moyens pour les associations d'actionnaires salariés.

❑ **La loi du 25/07/1994** (n° 94 640) sur «**l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise**» est parvenue à ajouter un article (93-1) de la loi de 1966 sur les sociétés commerciales, qui définit les conditions de représentation de l'actionnariat salarié au conseil d'administration de l'entreprise. Nous y reviendrons dans la 3ème partie de notre exposé.

L'Association d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés est une Association Volontaire sans but lucratif régie par la loi du 19 juillet 1901. Elle est considérée comme une entité externe à l'entreprise. Ce qui a pour conséquence : interdiction d'utiliser les panneaux d'affichage sur les lieux de travail, interdiction de distribuer des documents d'information aux actionnaires salariés, interdiction d'utiliser l'intra-net ; la mise à disposition d'un bureau dans l'entreprise est une faveur pas une obligation ; les collaborateurs actifs de l'Association doivent prendre sur leur temps de repos les heures consacrées à la gestion de l'Association, car il n'existe pas de système de crédit d'heures tel que prévu par le droit syndical.

L'activité de l'Association d'actionnaires salariés s'inscrit en effet dans le droit des sociétés, le droit commercial et le droit boursier. En aucun cas l'activité d'une Association d'actionnaires salariés ne relève du droit du travail ni du droit syndical.

C'est pourquoi **la définition du statut et du rôle de l'Association** ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour assurer son fonctionnement, **résultera d'une rénovation du droit des sociétés (la loi du 24/07/1966)**

Il conviendrait d'affirmer d'abord que **l'Association des actionnaires salariés est une entité interne à l'entreprise**. Ce caractère interne lui donnerait automatiquement accès à un certain nombre de moyens en terme de communication, d'accès à l'information et de fonctionnement.

Ensuite pour préciser les contours **de son statut juridique**, il faudrait :

- a) a) déterminer un seuil de 0,25 % du capital détenu par les actionnaires salariés en vue de déposer en AG une résolution ou un amendement, avec les conditions de blocage habituelles,
- b) b) reconnaître à l'Association la capacité juridique d'ester en justice, si ses statuts le prévoient,
- c) c) garantir **l'indépendance et l'autonomie** de l'Association, **l'indépendance et la protection** de ses dirigeants (généralement des collaborateurs actifs), la liberté d'expression et la liberté de réunion de ses membres.

L'association Volontaire des Actionnaires Salariés et Retraités est par nature indépendante; car elle regroupe et fédère des salariés de plusieurs nationalités, de cultures et de métiers différents, qui se

considèrent comme copropriétaires et co-entrepreneurs de leur entreprise. C'est pourquoi leur intérêt individuel et collectif se confond avec l'intérêt de l'entreprise.

Contrairement aux organisations syndicales dans l'entreprise, qui doivent se conformer aux intérêts et aux directives formulées par la Centrale Nationale ou la Fédération, les orientations retenues par l'Association d'actionnaires salariés sont prises dans l'intérêt de l'entreprise et par conséquent de ses membres.

A partir de ces constatations et de ces principes d'éthique, la définition du statut de l'Association volontaire des actionnaires salariés et retraités d'une entreprise ne devrait pas poser de problème au législateur.

Maintenant nous allons préciser **le rôle de l'actionnariat salarié**, et par conséquent celui de l'association qui a vocation à le représenter. En prenant l'exemple du nouveau Groupe Total Fina Elf, nous estimons que :

- 1) 1) **L'Actionnariat Salarié est un élément fédérateur** de tous les personnels des nombreuses filiales d'un Groupe présent dans plus de 80 pays, exerçant des métiers différents et issus de cultures contrastées.
- 2) 2) **L'Actionnariat Salarié est un élément accélérateur** de la cohésion du nouveau Groupe, de la mobilité des équipes, de l'adhésion de l'ensemble des salariés au projet industriel inscrit dans une vision stratégique long terme, qui a abouti à l'issue de la fusion, à la constitution du 4^{ème} Groupe pétrolier mondial.
- 3) 3) **L'Actionnariat Salarié** (dont les stock options sont aussi une composante) est un moyen apprécié et reconnu pour attirer des experts, pour valoriser les équipes d'innovateurs, de commerciaux ou de techniciens, pour renforcer la motivation des différentes catégories de personnel, **pour simuler l'initiative, la responsabilité et la performance individuelle.**
- 4) 4) **Enfin, un Actionnariat Salarié fort et structuré** est en général une arme de dissuasion en cas d'agression d'un prédateur, mais c'est aussi un atout pour l'entreprise dans sa communication financière, et lors d'une négociation pouvant aboutir à une fusion négociée. **Cette arme ou cet atout, selon les cas, sont aussi importants que le niveau de la capitalisation boursière du nouveau Groupe.**

3^e PARTIE : REPRESENTATION DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION REPARTITION DES ROLES ENTRE ASSOCIATIONS ET SYNDICATS

«Un poste au CA» est une revendication commune à tous les animateurs d'associations d'actionnaires minoritaires et plus particulièrement d'actionnaires salariés, ce qui est justifié.

Mais il faut aussi admettre que la représentation dans le CA de l'entreprise des salariés au titre de l'actionnariat salarié consacre 2 constats :

- le taux élevé de détention du capital par les actionnaires et retraités (5 % ou 3 % en actions, 6 ou 10 % en voix grâce au droit de vote double) le plus souvent, l'actionnariat salarié est le 1^{er} actionnaire de l'entreprise.
- l'existence d'une Association d'actionnaires salariés dans l'entreprise, dynamique, représentative, dans laquelle la plupart des salariés s'identifient.

En effet, si un salarié ou un jeune retraité de l'entreprise siègeait au CA sans avoir le support d'une Association il serait un homme seul ; il aurait dans les faits «une voix consultative». Par contre le représentant de l'actionnariat salarié au CA, qui a derrière lui une puissante association d'actionnaires salariés, peut rapidement remonter du «terrain» une information non déformée par les prismes hiérarchiques ; il peut aussi rapidement restituer aux opérationnels dans toutes les filiales une information (non confidentielle) nécessaire à la motivation des personnels et à la bonne marche de l'entreprise. Il est un homme bien informé, en prise directe avec les réalités de l'entreprise; il a une capacité de mobilisation des salariés actionnaires ou pas aux décisions stratégiques de l'entreprise, qui fait de lui un administrateur écouté, exerçant réellement sa «voix délibérative» dans les réunions du C A. Je prétendrai qu'il a également la qualité « d'administrateur indépendant». Mais c'est un autre sujet de discussion.

□ L'article 93 de la loi de 1966 a été enrichi par des apports successifs récents:

- la loi n° 94-126 du 11/02/1994
- la loi n° 94-640 du 25/07/1994 (loi Giraud)

□ L'article 93-1 (loi du 25/07/1994) précise clairement:

«Lorsque le rapport présenté par le conseil d'administration lors de l'assemblée générale en application de l'article 157-2 établit que les actions détenues par le personnel de la société ainsi que par le personnel des sociétés qui lui sont liées au sens de l'article 208-4 représentent **plus de 5 % du capital social** de la société, une assemblée générale extraordinaire est convoquée pour se prononcer sur **l'introduction dans les statuts d'une clause prévoyant qu'un ou deux administrateurs doivent être nommés parmi les salariés actionnaires** ou, le cas échéant, parmi les salariés membres du conseil de surveillance d'un fonds commun de placement d'entreprise détenant des actions de la société, soit en même temps que l'assemblée générale ordinaire qui examine le rapport, soit au plus tard à l'occasion de la plus prochaine assemblée générale ordinaire. Ces administrateurs sont nommés par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition des actionnaires visés à l'article 157-2, dans des conditions fixées par décret ».

□ Le décret d'application 95-237 du 2 mars 1995, précise dans l'article 1er

«Lorsque, en application des dispositions de l'article 93-1 de la loi du 24 juillet 1966 susvisée, les statuts prévoient qu'un ou deux administrateurs doivent être nommés parmi les salariés actionnaires, ces mêmes statuts prévoient également, selon les modalités suivantes, les conditions dans lesquelles sont désignés les candidats à cette nomination:

- 1) Lorsque le droit de vote attaché aux actions détenues par les salariés est exercé par les membres du conseil de surveillance d'un fonds commun de placement, les candidats sont désignés par ce conseil.
- 2) Lorsque le droit de vote attaché aux actions détenues par les salariés est directement exercé par ceux-ci, les candidats sont désignés, à l'occasion de la consultation prévue à l'article 161 de la loi du 24 juillet 1966 susvisée, soit par les salariés actionnaires spécialement réunis à cet effet, soit dans le cadre d'une consultation écrite. **Seules les candidatures présentées par un groupe d'actionnaires représentant au moins 5 % de l'actionnariat salarié détenu directement sont recevables.**

Nous rappelons que la représentation des salariés dans les CA (ou de surveillance) des entreprises relevant du secteur public, définie par **la loi n° 83.675 du 26/07/1983 (« sur la démocratisation du secteur public »)** n'est plus justifiée lorsque l'entreprise a été entièrement privatisée. C'est alors que la loi du 25/07/1994 et l'article 93-1 prennent le relais pour assurer dans le CA la présence d'un ou deux représentants des salariés au titre de l'actionnariat salarié.

Même s'il est "incitatif et facultatif " ce dernier texte de loi est novateur et courageux; il comporte d'ailleurs des dispositions contraignantes pour les sociétés, comme:

- le recensement chaque année par la société des actionnaires salariés, à partir des actions détenues dans les plans d'épargne d'entreprise ou les FCPE, assorties d'une période d'incessibilité prévue par les textes (excluant les actions achetées personnellement en dehors de ce cadre)
- la modification des statuts de la société devient nécessaire dès qu'est constaté, à la clôture du dernier exercice, le franchissement du seuil de 5 % du capital social par l'actionnariat salarié; l'AGE doit être convoquée; si les actionnaires rejettent la modification proposée, une nouvelle AGE devrait être convoquée dans un délai de 5 ans.

Voilà pour l'essentiel.

Notre position est la suivante:

- 1) le seuil de 5 % est aujourd'hui trop élevé, car le capital de plusieurs entreprises importantes, où l'actionnariat salarié est développé, ont vu croître leur capital social d'une façon vertigineuse à la suite d'une fusion acquisition par OPE ou OPA.
Je propose d'abaisser ce seuil à 3 %, pour les entreprises dont le capital social est > à 500 M d'actions et dont la capitalisation boursière est élevée; soit à partir d'un barème dégressif.
Exemple Total Fina Elf: 5 % de 723 M d'actions représente 36 M d'actions possédées par 100.000 salariés (sur 130 000).
Aujourd'hui nous détenons 23 M d'actions, soit 3,2 % . Pour atteindre 5 %, objectif réaliste, il faudra organiser tous les deux ans une augmentation de capital réservée portant sur 1 % (7,2 M d'actions). Cela prendra au moins 6 ans pour tenir compte de l'érosion naturelle et des sorties du PEE à l'échéance de 5 ans.

L'avant-projet de loi soumis à la concertation sur l'épargne salariale propose un abaissement des seuils prévus par la loi, d'une part en réduisant de 5 ans à 3 ans la fréquence de la question posée à l'AG sur la modification des statuts et d'autre part, à 3% (et non plus 5%) le pourcentage de capital détenu par les salariés.

- 2) Quelque soit le mode de désignation des candidats au CA soit par le conseil de surveillance du PEE, soit par un groupe d'actionnaires salariés (regroupés dans une association), l'élection au CA doit passer par l'AG. Tous les administrateurs (qui sont des personnes physiques et non pas des personnes morales) doivent être élus par l'ensemble des actionnaires réunis en AG; cette élection confère à l'administrateur sa légitimité (voix délibérative)
- 3) Etre présent au CA ne suffit pas, il faut que le nouvel administrateur représentant l'actionnariat salarié participe à un comité spécialisé (audit, rémunérations, nomination des administrateurs, stratégie...) – car les travaux et les décisions du CA sont préparés par ces comités. Leur rôle ira croissant sous la pression des Fonds de pension anglo-américains et les recommandations de principe de «corporate governance» -

Quelle répartition des rôles entre organisations syndicales et associations d'actionnaires salariés ?

Reconnaissons que les organisations syndicales et les Associations d'actionnaires salariés ont le même objectif final: le développement durable de l'entreprise qui passe par l'investissement et la création

d'emplois qualifiés. Nous avons la même vision sur le long terme mais les moyens et les objectifs intermédiaires sont différents.

D'abord le droit qui régit ces organisations est différent:

-l'activité des organisations syndicales relève du droit du travail et du droit syndical
-le champ d'activités des associations d'actionnaires salariés s'inscrit dans le droit des sociétés et le droit boursier. Les actionnaires salariés d'un groupe multinational appartenant à 20 nationalités différentes ne se reconnaissent pas nécessairement dans des organisations syndicales européennes, les retraités n'ont généralement pas conservé leurs liens avec une organisation syndicale; mais tous se sentent fédérés par l'association d'actionnaires salariés.

A l'occasion des fusions acquisitions actuelles, des problèmes nouveaux surgissent:

- les organisations syndicales doivent défendre les pôles régionaux d'emploi, la réglementation du travail (application des 35h), les rémunérations et arbitrer les conflits sociaux .
- les associations d'actionnaires salariés ont par contre un rôle important dans l'élaboration de la stratégie et les politiques retenues par la Direction Générale de l'entreprise, l'évaluation des moyens budgétés et lors de l'Assemblée Générale le contrôle et le jugement des résultats.

Si les associations d'actionnaires n'ont pas à intervenir sur des négociations en vue de la résolution des conflits sociaux, elles doivent par contre rappeler à la DG les principes de bonne gestion (corporate governance) et de comportement dans les relations humaines au sein d'une entreprise socialement responsable qui privilégie le développement durable.

En conclusion je suis convaincu que le développement de l'actionnariat salarié sous ces différentes formes contribue au changement de culture dans l'entreprise et à la transformation profonde des méthodes de management.

Une métamorphose des salariés est en train de s'opérer: se sentant copropriétaires, responsables, solidaires, les salariés seront alors plus motivés, plus enclins à innover, à se dépasser dans la négociation commerciale, l'exécution ou la direction d'un projet, le respect des termes du contrat imposés par un client; les individus seront enfin disposés à se demander chaque matin: **«que puis-je faire pour améliorer la compétitivité de mon entreprise, faire progresser le cours de l'action et valoriser mon épargne salariale?»**

Enfin grâce à la présence vigilante de l'Actionnariat Salarié, un contrepoids nécessaire aux autres actionnaires institutionnels, nous pouvons espérer que sera rétablie dans les entreprises **la primauté du facteur humain sur le facteur économique et financier.**

Je vous remercie de votre attention

Jean Aymon Massie