

Notre époque est marquée par une escalade générale de la spéculation capitaliste dans le cadre de la mondialisation. Cette spéculation est d'autant plus amoralisée et irresponsable qu'elle est, le plus souvent, le fait de fonds de placements non nationaux travaillant pour des milliers d'investisseurs qui ignorent le détail des placements. Ces organismes gestionnaires n'ont pour objectif que de fournir le meilleur taux de revenu annuel aux capitaux qui sont placés, sans se soucier de la pérennité à terme des sociétés et entreprises sur lesquelles ils font ces bénéfices. Aucune législation ni règle ne contraignant les investisseurs à s'intéresser aux hommes et à l'activité des entreprises qu'ils achètent, la concurrence internationale "sauvage" entraîne inévitablement cette dérive spéculative.

Les salariés, et particulièrement les petits salariés, ont le sentiment d'être exclus de la propriété et de la conduite du destin de leur entreprise. Ils sont souvent persuadés que le capital est réservé à d'autres qui tirent des bénéfices outranciers de leur travail (schéma capital-travail hérité du marxisme). Même quand ils le pourraient, ils songent rarement à investir dans des actions ou parts de fonds de placements.

Le projet ci-après a pour ambition de proposer un schéma qui partage les revenus de l'entreprise entre le capital et le salariat et qui oblige aussi ces partenaires à assumer les grands choix stratégiques de l'entreprise ensemble.

## **Capital social et Parts sociales**

### **Capital social :**

À la création de la société (de l'entreprise) c'est le capital investi par les actionnaires fondateurs de l'entreprise. Ensuite il peut augmenter sur décision du conseil d'administration de l'entreprise.

### **Parts sociales :**

À un montant  $M$  du capital social correspond un montant  $2M$  de parts sociales. Ce montant  $2M$  est constitué de parts unitaires de valeur assez faible pour que la répartition entre les différents tributaires soit aisée.

## **Répartition des parts sociales**

### **Principe de parité capital – salariat**

Les actionnaires de la société se partagent la moitié des parts sociales ce qui correspond au montant  $M$  du capital investi.

L'autre moitié des parts sociales, de montant  $M$  également, est attribuée aux salariés de l'entreprise.

### **Règles de répartition**

Chaque actionnaire est propriétaire d'un montant de parts sociales égal à la part du capital qu'il a investi dans la société.

Chaque salarié est attributaire d'un montant de parts sociales qui est fonction de sa situation personnelle dans l'entreprise. Aucun salarié ne peut se voir attribuer plus du triple des parts qui sont attribuées à un autre salarié, les règles d'attribution sont à négocier entre les partenaires sociaux de l'entreprise. L'attribution aux salariés est recalculée chaque année à la publication des résultats de l'entreprise en tenant compte des salariés présents à cette date depuis un an au moins et des éventuelles augmentations de capital social survenues.

## **Prérogatives attachées aux parts sociales**

### **Cessibilité des parts sociales**

L'actionnaire est propriétaire de ses parts et peut les céder à sa guise sous réserve du respect des lois et règlements en vigueur.

Le salarié n'est qu'attributaire de parts sociales en contre partie du capital compétence-travail qu'il représente. Il ne peut donc ni céder ni transmettre ses parts sociales, il en a l'usufruit tant qu'il est salarié de l'entreprise en activité, cet avantage cesse à la publication du compte de résultat annuel qui suit son départ.

### **Dividendes**

Si le conseil d'administration de l'entreprise décide de distribuer des dividendes, ils sont répartis également entre toutes les parts sociales.

### **Pouvoirs, vote au CA**

Un actionnaire a un droit de vote au conseil d'administration proportionnel à la fraction de l'ensemble des parts qu'il possède, il assiste ou se fait représenter aux séances selon l'importance de son portefeuille.

Un salarié a aussi ce même droit de vote mais il est représenté par les administrateurs salariés. Ceux-ci sont élus par les salariés suivant des modalités et protocoles d'accord négociés entre les organisations syndicales représentatives et la DRH de l'entreprise.

Il n'y a pas de voix prépondérante au CA, le président devra donc expliquer et négocier assez pour convaincre au-delà de son camp afin d'éviter le blocage.

## **Investissements**

### **Investissements courants**

Les investissements dont le montant annuel est inférieur à 10% du capital social de la société sont considérés comme étant le renouvellement normal annuel de l'investissement initial réalisé avec le capital social. Ils sont donc réalisés sur trésorerie de l'entreprise et ne nécessitent pas de décision particulière en CA.

### **Investissements structurants**

Au-delà de 10% du capital social, l'investissement annuel est considéré "structurant", ce qui veut dire qu'il va au-delà du simple maintien de l'outil, il s'agit d'une augmentation du potentiel productif de l'entreprise : il doit donc, obligatoirement, être accompagné d'une augmentation de capital social décidée et votée par le CA. Elle peut être financée par apport extérieur : nouveaux actionnaires ou investissement supplémentaire des actionnaires actuels. Mais elle peut aussi être financée, sur décision du CA, par report à nouveau de tout ou partie du résultat bénéficiaire de l'exercice, sur disponible trésorerie ou par emprunt bancaire au-delà du disponible en trésorerie. La règle du paragraphe 1-2 s'applique, évidemment, en ce qui concerne les parts sociales. Les actionnaires et les salariés voient donc leur nombre de parts sociales s'accroître ce qui promet des dividendes futurs plus importants en compensation de leur éventuelle baisse momentanée.

## **Participation**

L'application du schéma ci-dessus entraîne l'abrogation du dispositif existant de Participation et le remplace.

### **Commentaires :**

- Le schéma ci-dessus n'est pas un retour soixante-huitard de la cogestion, quoique...
- Il ne s'agit pas de spolier le capital ni de donner les pleins pouvoirs aux syndicats mais il s'agit d'instaurer un équilibre stable et vertueux entre le capital qui est nécessaire et le salariat qu'il faut d'avantage intéresser et faire participer à la gestion de l'entreprise car il recèle un potentiel inutilisé de compétences et de productivité.
- il s'agit aussi d'établir une structure capital-parts sociales qui limite la fréquence des opérations capitalistiques destructrices d'activité et qui rémunère honnêtement à la fois le capital et le salariat en les incitant à négocier, à se comprendre, à décider ensemble et à prospérer ensemble.

-----

## **La règle des 3 tiers : oui mais !**

Le président de la république, dans une récente prise de parole à la télévision, concernant la répartition des bénéfices des entreprises, a avancé la règle des 3 tiers : un tiers des bénéfices pour les actionnaires, un tiers pour les salariés et un tiers pour l'investissement. Cette règle ne m'est pas inconnue, ancien délégué central CFE-CGC d'une grande entreprise, j'ai moi-même tenté d'en obtenir l'application en négociation salariale annuelle, en vain.

Elle constitue un net progrès par rapport aux errements actuels mais elle n'est, cependant pas complètement équitable.

Une entreprise juste devrait associer, à parité, les actionnaires et les salariés, autant sur le plan des décisions stratégiques que sur le partage des bénéfices de l'entreprise. Cela implique donc : 50% des voix au Conseil d'administration pour les représentants des salariés et 50 % pour les représentants des actionnaires sans aucune voie prépondérante d'une part et partage des bénéfices à égalité entre actionnaires et salariés d'autre part. Ceci n'excluant pas de consacrer, suite à accord majoritaire au CA, une part de ces bénéfices à des investissements.

Concernant l'investissement il faut distinguer deux cas :

1) Le montant des investissements de l'année est inférieur ou égal au montant des amortissements de l'année de l'ensemble des équipements de l'entreprise (bâtiments industriels, machines réseaux...). Dans ce cas les investissements projetés ne concourent qu'à maintenir à niveau l'outil de travail et n'augmentent pas la valeur du capital ; il est donc acceptable d'effectuer ces investissements sur fonds propres (trésorerie, emprunt, bénéfices). On prend sur la "caisse" de l'entreprise pour maintenir à niveau les moyens de production et donc le capital des actionnaires.

2) Le montant des investissements de l'année est supérieur au montant des amortissements de l'année, alors la part qui dépasse le montant des amortissements constitue une amélioration de l'outil de travail et donc une augmentation de la valeur du capital. Cette fois il n'est plus acceptable de financer cette part sur fond propre sans contrepartie. Il faut donc considérer que c'est une augmentation de capital et émettre les actions correspondantes à cette augmentation. Ces actions seront distribuées gratuitement pour moitié aux actionnaires et pour moitié aux salariés selon des modalités à négocier.

Conclusion : Avant de répartir les bénéfices, il faut d'abord voir combien l'entreprise a investi dans l'année par rapport à ses amortissements et éventuellement procéder à l'augmentation de capital qui correspond au "surinvestissement". Ensuite le C.A. paritaire peut décider d'investir encore plus puis de répartir à égalité le reste des bénéfices entre actionnaires et salariés. Dans ce cas le deuxième "surinvestissement" donnera lieu à une deuxième augmentation de capital. Actionnaires et salariés recevront des actions gratuites à hauteur de ces surinvestissements.

Christian Deluche