

Loi Fabius

L'épargne salariale sous le contrôle des syndicats ?

La loi Fabius sur l'épargne salariale ouvre un nouveau champ d'action pour les syndicats. Leur intervention se traduit par un renforcement de leur rôle dans les négociations collectives relatives à cet élément complémentaire de rémunération et par la volonté d'exercer un contrôle accru sur la gestion des fonds placés dans cette épargne, au travers notamment du Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES).

LA NOUVELLE LOI FABIUS SUR l'épargne salariale (loi du 19 février 2001) améliore l'attractivité et l'efficacité des dispositifs d'épargne salariale, tout particulièrement à destination des salariés des petites et moyennes entreprises et de leurs dirigeants, auparavant quasiment, voire totalement exclus de cette épargne.



JOËLLE HANNELAIS
Avocat
Moquet Borde & Associés

Ainsi, au-delà de l'amélioration des dispositifs classiques que sont la participation, l'intéressement et les plans d'épargne d'entreprise (PEE), la loi Fabius a introduit deux nouveaux réceptacles pour l'épargne salariale : le plan d'épargne interentreprises (PEI) et le plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV). PEI et PPESV ne sont en réalité que des PEE dont les modalités sont spécifiquement adaptées à l'objectif voulu par le législateur : encourager l'épargne à long terme (PPESV), accroître le nombre des bénéficiaires de cette épargne (PEI).

S'y ajoutent des mesures visant à renforcer l'actionnariat salarié, ainsi que les droits des salariés dans l'entreprise, notamment par le biais de l'extension à l'épargne salariale de l'obligation annuelle de négociation.

UN NOUVEAU CHAMP D'ACTION POUR LES SYNDICATS

C'est précisément parce que cette épargne ressort de la politique salariale globale de l'entreprise, intéressant au premier chef les salariés tant à titre collectif qu'individuel, que les syndicats, traditionnels défenseurs de leurs droits et intérêts, ont décelé dans la loi Fabius un nouveau champ de leur action. L'enjeu est de taille puisqu'il n'est autre que la mise en place in fine d'un véritable droit collectif garantissant à chaque salarié l'accès à l'épargne.

Pour l'heure, l'intervention des syndicats en la matière se traduit par un renforcement de leur rôle dans les négociations collectives relatives à cet élément complémentaire de rémunération que constitue l'épargne salariale et par la volonté d'exercer un contrôle accru sur la gestion des fonds placés dans cette épargne, au travers notamment du Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES).

UN RÔLE RENFORCÉ LORS DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

La loi Fabius a entendu remédier à une situation dans laquelle la faible implication des syndicats s'expliquait, pour partie et indépendamment de leurs divergences sur le sujet, par l'absence de moyens ju-

ridiques permettant cette implication. En effet, l'intéressement est, pour l'employeur, facultatif et le PEE classique peut être mis en place unilatéralement par ce dernier. Inversement, la mise en place des deux nouveaux dispositifs créés par la loi Fabius, PEI et PPESV ne peuvent pas relever de la seule initiative des employeurs, mais exige le recours à la négociation et à la signature d'un accord collectif.

Assurément, cette négociation offre aux syndicats l'occasion de rappeler leur attachement au principe de non-substitution aux salaires de l'épargne, qui doit seulement constituer une modalité de rémunération complémentaire mais non une alternative. Ces mêmes syndicats ne manquent pas de veiller aussi à ce qu'aucune confusion ne puisse s'établir entre épargne salariale et épargne retraite.

Ce dernier aspect est particulièrement sensible, puisque de par les exonérations de cotisations sociales dont elle bénéficie, l'épargne salariale comporte un risque de fragilisation des systèmes de retraite par répartition ouvrant la voie aux fonds de pension. C'est pourquoi, les syndicats défendent le caractère prioritaire de la négociation sur les augmentations de salaires, afin précisément de garantir les ressources des régimes sociaux, le développement de l'épargne sala-

riale venant seulement compléter les revendications sur le premier point.

AUTRE INNOVATION MAJEURE

Autre innovation majeure de la loi, le thème de l'épargne salariale fait partie de la négociation annuelle obligatoire. Cette négociation portant notamment sur les salaires, il était naturel que l'épargne salariale, rémunération différée, y effectue son entrée.

Désormais, les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et dont les salariés ne sont pas déjà couverts par un accord de branche ou un accord d'entreprise ayant mis en place au moins un des dispositifs existants d'épargne salariale, sont tenues d'engager chaque année une négociation sur un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il existe un PPESV, l'objet de la négociation doit porter également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans ce cadre à l'acquisition de parts de fonds solidaires.

La loi Fabius subordonne également l'extension des accords de branche à l'insertion préalable dans ces accords, de dispositions concernant les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'épargne salariale avec, là encore, en présence d'un PPESV, la possibilité d'affecter une partie des sommes collectées dans ce cadre à l'acquisition de parts de fonds solidaires.

UNE CONTRAINTE SUPPLÉMENTAIRE POUR LES ENTREPRISES

A été soulignée au travers du renforcement du rôle des syndicats dans la négociation sur l'épargne salariale, une contrainte supplémentaire pour les entreprises, voire une source de complication accrue, dans la mise en place des dispositifs d'épargne concernés, et partant, un risque d'insuccès de ces dispositifs

compte tenu notamment des réticences de certains employeurs à s'engager dans la voie de la négociation syndicale. On rappellera ici que si l'obligation de négocier n'emporte pas celle de conclure, le non-respect de la négociation est une entrave au droit syndical. Quoi qu'il en soit, sur le sujet des systèmes collectifs de rémunération différée, qui constitue par ailleurs un levier essentiel de la politique de ressources humaines de l'entreprise, les syndicats sont désormais des interlocuteurs incontournables.

UNE SÉLECTION RIGOUREUSE DES FONDS

Au nom du postulat suivant lequel cette gestion appartient aux salariés, les syndicats en ont recherché la maîtrise, en amont par une sélection rigoureuse des FCPE destinés à recevoir cette épargne, sanctionnée par l'octroi d'un label, en aval par un contrôle accru de la gestion financière des placements, revendiquant une présence majoritaire dans les conseils de surveillance des fonds.

L'objectif est double : sécuriser les placements des salariés, nécessité devenue une priorité depuis l'affaire Enron, mais plus encore, influencer sur le comportement même des entreprises, en orientant vers les plus « vertueuses » les sommes collectées, afin de disposer à terme d'un poids véritable sur leur politique en matière d'emploi et d'environnement (*encadré*).

Le rôle du CIES

L'objet du CIES, créé à l'initiative des quatre grandes fédérations syndicales à l'exception notable de FO, est de labelliser les fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) éligibles aux nouveaux plans issus de la loi Fabius, sur la base d'un cahier des charges en définissant les critères de sélection. Il revient ainsi aux gestionnaires, destinataires de ce cahier, de se livrer à un examen éthique des sociétés dans lesquelles ils investissent les fonds des salariés, pour ne retenir que celles qui sont « socialement responsables ».

Les syndicats entendent ainsi peser, par le biais de leurs négociateurs dans les entreprises, sur la mise en place des différents pro-

“ Les syndicats réclament que les conseils de surveillance des FCPE soient majoritairement composés de représentants des salariés. ”

duits en favorisant évidemment le recours aux fonds possédant le label intersyndical. Pour l'année 2002, sept gestionnaires sur plus d'une trentaine de dossiers reçus ont obtenu ce précieux label.

LA REPRÉSENTATION DANS LES CONSEILS DE SURVEILLANCE DES FCPE

Pour accroître leur contrôle, les syndicats réclament enfin que les conseils de surveillance des FCPE soient majoritairement composés de représentants des salariés, alors qu'il ne s'agit que d'une possibilité offerte par la loi, la règle restant celle de la parité dans la représentation employeurs/salariés. Ces conseils de surveillance, dont les pouvoirs ont été renforcés par la loi Fabius, sont chargés notamment de l'examen de la gestion administrative, financière et comptable des fonds collectés.

Pour autant, les syndicats ne manquent pas de rappeler qu'il n'est pas question pour eux de se transformer en gestionnaires directs, mais simplement, au travers de leur contrôle, de concilier les deux exigences apparemment contradictoires que sont la performance économique et le « socialement correct ». Entreprise louable, mais nouvelle de la part des syndicats, qui traditionnellement s'interdisent tout engagement sur le thème des revenus du capital. ■