

L'ENTREPRISE ÉQUITABLE

Proposition d'un projet de loi, le 30 mars 2018 (version 11)

Par Claude Escarguel et Hubert Viallet

Résumé

L'entreprise privée est victime d'un abus de pouvoir du capitalisme qui est consacré juridiquement par le droit des sociétés commerciales. Les actionnaires détiennent tout le pouvoir alors que la production de l'entreprise est le fruit commun et indivisible de plusieurs parties prenantes : salariés, entrepreneurs, apporteurs de capitaux...(Illustre connu [1])

Il est donc juste de reconnaître la contribution de chacun par le partage équitable du pouvoir et des fruits du travail, en reconnaissant à terme, la suprématie du travail actif (salariés, entrepreneurs) sur le capital, sinon, comme le précisait Proudhon « *c'est du vol légalisé* ».

Le projet de loi présenté ici vise à permettre à ceux qui produisent la richesse par leur travail, de se réapproprier progressivement leur outil de production en utilisant l'excédent brut d'exploitation (EBE appelé aussi bénéfice brut), qu'ils contribuent à créer chaque année, pour monter au capital de leur entreprise, jusqu'à devenir, en moins de 20 ans, majoritaire dans la décision.

Ayant ainsi retrouvé un statut de « citoyen dans leur entreprise » (au sens Jaurésien), les travailleurs retrouveront leur humanité trop souvent bafouée dans le système actuel, et pourront donner libre cours à leur créativité, facteur éminemment favorable à la performance de l'entreprise, et donc à leur financement, dans le cadre d'une économie ouverte.

Le vote d'une telle loi, concerne les PME et surtout les grandes entreprises. Elle remet en question la suprématie du « monde de la finance ». Elle ne pourra être votée et appliquée qu'avec un immense appui populaire réunissant syndicats, partis politiques, mouvement associatifs nombreux et divers...

C'est enfin la citoyenneté qui entre dans l'entreprise !



"Le travail à terme plus fort que le capital"

Chapitre 1 : Profit et démocratie

Dans le système actuel il est banal de dire que les entreprises capitalistes, du type SA ou SARL appartiennent essentiellement aux actionnaires qui s'approprient le fruit du travail. Les salariés se contentent de vendre leur force de travail en échange d'un salaire « négocié » entre l'employeur et l'employé, négociation faussée par l'état de subordination du salarié, le but principal étant la rentabilité des capitaux investis c'est à dire la recherche d'un Profit maximum pour enrichir ses propriétaires.

Il convient tout d'abord de bien comprendre d'où provient le profit des propriétaires d'une entreprise capitaliste. A l'origine, il y a le bénéfice intermédiaire réalisé chaque année par une entreprise, appelé **EBE** (Excédent brut d'exploitation) ou **Bénéfice Brut**. C'est ce qui reste du produit des ventes après paiement des achats, et versement des salaires et cotisations. Notons que l'EBE est souvent utilisé pour évaluer la capacité d'autofinancement des entreprises. Voir annexe 1.

Puis, après amortissements et paiement de l'impôt sur les sociétés il reste le **bénéfice net**.

Chiffre d'affaire (+ subventions)				
Achats et services extérieurs et autres charges et taxes	Salaires <i>+ cotisations sociales</i>	←----- EBE -----→ Excédent brut d'exploitation Appelé aussi Bénéfice brut		
		Amortissements	Impôts sociétés	←----- Bénéfice net -----→
				Dividendes actionnaires Fonds propres

A ce jour, ce **bénéfice** appartient essentiellement aux actionnaires. Il est réparti entre les **dividendes** versés aux actionnaires, et l'augmentation des **fonds propres**. L'augmentation des **fonds propres** de l'entreprise, contribue à valoriser l'entreprise, donc la valeur des actions.

Et le comble, non seulement les actionnaires accaparent ce bénéfice, mais de plus, de par la loi, ils ont le pouvoir décisionnel sans partage, dans les conseils d'administration. C'est là le véritable abus du capitalisme : « Le droit des sociétés commerciales entretient une confusion entre l'entreprise et l'association constituée par les apporteurs de capitaux » (réf. [1] page 64).

S'il est normal que le bénéfice serve à rétribuer le capital investi, il est anormal qu'une part de ce **bénéfice**, généré grâce au travail des salariés, ne leur soit pas en partie attribuée selon leur degré d'implication. C'est là la grande confusion ou la grande injustice du statut des sociétés par actions. De fait les travailleurs, qui vendent leur force de travail, sont relégués au rang de machines trop souvent corvéables à merci et jetable à volonté. Ils sont dépossédés du fruit de leur travail, sans véritable pouvoir de décision sur la marche de leur entreprise. Ils subissent du fait de la libre circulation des capitaux, la domination des financiers de plus en plus mondialisés, dont le seul but est l'augmentation de leur profit, fréquemment au détriment de la dimension entrepreneuriale, et ce quel que soit la souffrance humaine.

Les diverses tentatives, tant financières que psychologiques, des entreprises capitalistes, pour « intéresser » ou motiver les employés à la rentabilité de l'entreprise, n'ont souvent conduit qu'à augmenter la pression sur les travailleurs, à leur demander de toujours produire plus avec des effectifs de plus en plus réduits. La productivité des travailleurs français est une des meilleures au monde, mais au prix d'une pression toujours croissante.

La souffrance au travail, constatée par les inspecteurs du travail, s'accroît. Divers moyens de pressions sont utilisés pour casser toute opposition : affaiblissement du syndicalisme, fragilisation du code du travail, harcèlement, mondialisation avec son lot de délocalisations (chômage) au service de quelques grands groupes internationaux qui n'ont qu'un seul objectif, le profit.

C'est déjà ce que Proudhon dénonçait en 1840 « *La propriété, c'est le vol* » du fait que la propriété privée des moyens de production est l'appropriation par quelques individus d'un travail en commun [2].

Et bien qu'ami de Marx, il fustige l'étatisation comme solution. L'appropriation collective des moyens de production préconisée par la plupart des marxistes ne résout rien à ses yeux. Elle ne fait que transférer la propriété à l'État qui se conduit à son tour comme la composante dominante. En changeant de mains, la propriété ne change pas pour autant de nature. La chute successive des états collectivistes a prouvé que « *Le pire mal est d'être livré à l'État propriétaire* ». Proudhon accuse les communistes de vouloir la dictature en s'appropriant les consciences et les facultés des individus. Néanmoins il convient de reconnaître que Marx était plutôt autogestionnaire qu'étatique, s'appuyant sur l'expérience de « *la commune (qui) entendait abolir la propriété de classe qui fait du travail du grand nombre la richesse de quelques-uns* » [3]

Proudhon a déjà l'idée de la coopérative ouvrière où les associés possèdent le capital de façon indivise et en assurent collectivement la gestion.

En 1898 Jean Jaurès notait l'absence de **démocratie dans l'entreprise**. Il se demandait pourquoi on pouvait être citoyen à la ville et perdre ce statut dès que l'on passe la porte de l'entreprise.

Alors, comment corriger cette injustice fondamentale du système capitaliste qui accorde le profit et le pouvoir aux seuls actionnaires ?

Solution : en reconnaissant aux salariés le droit de partager la richesse qu'ils ont contribué à créer, mais aussi le droit de décider de la marche de l'entreprise au sein des instances dirigeantes.

Autrement dit, il convient, tout en conservant la liberté d'entreprendre, de guider « la république en marche » vers la porte des entreprises, de transformer légalement l'entreprise capitaliste en entreprises « équitables et citoyennes » dans laquelle les salariés pourront œuvrer au service des valeurs républicaines de « liberté, d'égalité et de fraternité ». Bien entendu cela suppose un contexte favorable au niveau de l'état, pour permettre l'élaboration de loi reconnaissant un nouveau statut d'entreprise favorisant par des incitations fiscales appropriées, une économie visant non plus le profit mais l'intérêt humain dans tous ses aspects (justice sociale, préservation de l'environnement, souveraineté économique par un contrôle de la circulation des capitaux et de nos échanges commerciaux...). Il convient donc de commencer par instaurer la démocratie et le respect de l'environnement au niveau de l'entreprise, cellule de base de la vie économique de tout pays, pour que la démocratie puisse exister réellement au niveau national. Citons, tiré

du remarquable livre datant de 1970, **Autogestion** décrivant la précieuse expérience yougoslave ([4] page 175)

(Pour construire le socialisme) c'est de l'entreprise qu'il convient de partir, car ce n'est que dans la mesure où le socialisme y sera présent de façon systématique, institutionnelle, que les fondements seront jetés d'un socialisme à l'échelle de la société tout entière...

Chapitre 2 L'autogestion depuis deux siècles

Depuis les débuts de la révolution industrielle, l'idée d'autogestion au sens large du terme (incluant le sens d'auto-direction), a suscité l'intérêt des travailleurs pour s'extraire de la domination du capital : sans refaire l'historique on peut citer Joseph Proudhon « *la propriété c'est le vol* », les anarchistes, Marx « *L'émancipation des travailleurs doit être l'œuvre des travailleurs eux-mêmes* ». Puis en 1870 la courte expérience de la commune de Paris rapidement réprimée dans le sang...

En 1898 Jaurès disait « *Que voulons-nous, nous socialistes ? Nous voulons créer peu à peu de vastes organisations de travailleurs, qui, devenues maîtresses du capital, s'administrent elles-mêmes, dans toutes les parties du travail humain, sous le contrôle de la Nation* »

Pendant une bonne moitié du XX^e siècle le monde ouvrier français s'est focalisé sur la prise de pouvoir au niveau des États, l'expérience de l'URSS suscitant alors beaucoup d'espoir. En conséquence, il a délaissé l'autogestion considérée comme collusion avec le capitalisme, préférant attendre « le grand soir » pour établir la dictature du prolétariat !

Après la seconde guerre mondiale, divers mouvements et tentatives ont remis au goût du jour l'autogestion.

Coté URSS, l'expérience yougoslave et tchécoslovaque (Réf. [4] page 24 à 62) avec ses « conseils ouvriers » a tenté d'affranchir les entreprises de la tutelle paralysante des plans d'État dans la gestion et la direction des entreprises. (Voir extraits dans l'annexe 3)

En Allemagne de l'ouest (RFA), dans les grandes entreprises, les travailleurs ont depuis 1952 un droit de décision (de 33% pour les entreprises de 500 à 2000 salariés, à 50% pour les entreprises de plus de 2000 salariés) dans les conseils de surveillance, l'équivalent de nos conseils d'administration, sans pour autant partager équitablement les bénéfices et la plus-value. Les travailleurs ont largement contribué aux décisions sans être toutefois majoritaire. Ce n'est peut-être pas un hasard si, durant ces trente dernières années, les entreprises allemandes ont délocalisé trois fois moins que les entreprises françaises.

En France, au début du siècle dernier a été innové (loi Briand du 26 avril 1917) une société anonyme à participation ouvrière ou SAPO où coexistent deux types d'actions : des « *actions de capital* » d'une part, et des « *actions de travail* » attribuées gratuitement aux salariés, non individuellement, mais à la collectivité des salariés. En cas d'augmentation de capital, la règle de proportionnalité permet aux actions de travail d'augmenter dans les mêmes proportions que les actions de capital créées. L'absence de succès de la SAPO a été due au fait que les investisseurs n'appréciaient pas de voir une partie de leur investissement, distribués aux salariés.

Puis l'idée d'autogestion a resurgit à la Libération avec la création des « *Comités d'entreprises* », et la « *participation* », idée centrale de la pensée gaullienne [5], concrétisée avec la théorie pan-capitalisme de Vallon Loichot – (1964-1968). Elle consistait à verser individuellement (et non collectivement) aux salariés une partie du bénéfice net restant après versement aux actionnaires d'un dividende de 5 % des capitaux propres. L'échec du référendum de 1969 n'aboutit qu'à vider de sa substance cette idée de participation, Georges Pompidou n'y voyant que « *soviets* » !

Le PSU, la CFDT de 1965 avec le socialisme autogestionnaire, le CERES...mais ces idées n'ont jamais débouché sur un projet associant véritablement les travailleurs à la marche de leur entreprise. Le pouvoir des salariés dans les comités d'entreprises, obtenu par le CNR reste limité à la gestion des œuvres sociales. Ils obtiennent l'accès aux informations mais n'ont qu'une voix consultative au conseil d'administration des entreprises. Les lois Auroux, ont permis des avancées de transparence, et de droits d'expression, mais la décision dans les conseils d'administration des entreprises restent aux mains des possédants.

Les derniers dispositifs d'intéressement dans le cadre de l'épargne salariale de certaines entreprises (occupant plus de 50 salariés et réalisant un bénéfice supérieur à 5% des capitaux propres), s'ils ont permis aux salariés de participer sous forme de distribution d'action individuelle, ne leur ont pas permis en pratique de peser collectivement sur la marche de leur entreprise.

Dans les grandes entreprises, depuis les années 1980, le développement du capitalisme financier international a progressivement remplacé le capitalisme entrepreneurial (Réf [1] page 68). En conséquence, le profit au service de l'actionnariat mondialisé, est devenu l'unique but de l'entreprise et le nouveau mode de management a entraîné des désastres tant humains qu'économiques, sans parler d'environnementaux. L'exigence de rendements toujours plus élevés, entraîne la souffrance au travail, les délocalisations et un désordre économique et politique mondial très dangereux pour notre avenir. Malheureusement c'est le règne de la servitude volontaire des individus et des peuples qui acceptent l'hégémonie de la finance. Il est urgent d'en sortir en reprenant la maîtrise de notre économie à tous les niveaux, à commencer par le contrôle des entreprises par ceux qui produisent la richesse.

Il a fallu attendre la fin de la deuxième guerre mondiale pour que, dans la foulée des avancées sociales du CNR, soit adopté un statut d'entreprise autogérée, la SCOP.

Seul le statut SCOP et SCIC a rendu possible une véritable citoyenneté dans l'entreprise. Malheureusement leur nombre reste très limité ; à ce jour seulement 51 000 personnes sont employées dans les SCOP, soit à peine 0,3 % de la population active ! Il est important de comprendre pourquoi les SCOP n'ont pas davantage progressé.

Chapitre 3 les SCOP

Statut des Sociétés coopératives et participatives (Loi 47-1775 du 10.09.1947)

Les Scop, **sociétés coopératives et participatives**, désignent les entreprises de production à statut Scop, **société coopérative de production**, et à statut SCIC **société coopérative d'intérêt collectif**.

Soumises à l'impératif de rentabilité comme toute entreprise, elles bénéficient d'une gouvernance démocratique et d'une répartition des résultats prioritairement affectée à la pérennité des emplois et du projet de l'entreprise.

Les deux formes juridiques de Sociétés coopératives et participatives :

SCOP

Juridiquement, une Scop est une société coopérative de forme SA ou SARL dont les salariés sont les associés majoritaires. Ils détiennent au moins 51 % du capital social et 65 % des droits de vote. Si tous les salariés ne sont pas associés, tous ont vocation à le devenir.

Dans une SCOP, il y a un dirigeant comme dans n'importe quelle entreprise. Mais celui-ci est élu par les salariés associés.

Au niveau des droits de vote, le principe est « **un associé = une voix** »

Il ne peut y avoir des droits de vote proportionnels au capital détenu pour les associés extérieurs. Ces droits de vote ne peuvent pas dépasser 35 %.

Dans une SCOP, le partage du profit est équitable :

- une part pour tous les salariés, sous forme de participation et d'intéressement ;
- une part pour les salariés associés sous forme de dividendes ;
- une part pour les réserves de l'entreprise.

Dans une SCOP, les réserves, impartageables et définitives - en moyenne 40 à 45 % du résultat - vont contribuer tout au long du développement de l'entreprise à consolider les fonds propres et à assurer sa pérennité. Les co-entrepreneurs sont rémunérés de leur travail et de leur apport en capital, mais à leur départ, celui-ci leur est remboursé sans plus-value.

A savoir : La SCOP est la seule coopérative dont les membres associés sont les salariés. Dans une coopérative agricole ou une coopérative de consommateurs, les membres associés ne sont pas les salariés, mais des agriculteurs ou des consommateurs qui mettent en commun leurs ressources.

SCIC

Dans une SCIC (Société coopérative d'intérêt collectif), les mécanismes coopératifs et participatifs sont identiques à ceux de la SCOP. Toutefois, les membres associés au capital sont par définition de toutes natures : salariés mais aussi celles et ceux qui souhaitent s'impliquer dans le projet : clients, bénévoles, collectivités territoriales, partenaires privés, etc.

Situation actuelle,

Nous ne referons pas ici l'historique ni l'analyse du fonctionnement qui ont fait l'objet de nombreuses publications.

Les SCOP sont de diverses tailles allant de 2 personnes à des entreprises internationales de plusieurs milliers (Ex Mondragon au pays basque espagnol). On se contentera de dire qu'en France leur nombre reste resté très limité, environ 2000, employant environ 51000 personnes en 2016. Cela représente 0,3 % des emplois productifs, en légère augmentation par rapport à la situation d'il y a deux ans (43000).

Bien que la reprise d'entreprises défailtantes contribue à cette augmentation récente, leur nombre reste faible, et les reprises sont difficiles, surtout dans le contexte capitalistique actuel.

Pourquoi une si faible progression des SCOP depuis 70 ans ?

0,3 % des emplois productifs !

Nous ne chercherons pas ici à analyser cette question qui demanderait une longue et honnête investigation.

On peut simplement invoquer quelques aspects :

- Une première difficulté importante réside dans le **problème du financement**. Il est toujours très difficile de trouver des investisseurs qui acceptent de risquer leur mise de fond sachant qu'ils ne récupéreront jamais plus que leur apport initial, à moins qu'ils aient une vocation de mécène !

Venant en démonstration de cette difficulté, il n'y a qu'à voir les nombreux cas de travailleurs qui confrontés à une menace de fermeture, commencent par chercher le repreneur qui apporterait des capitaux, avant d'envisager de reprendre leur entreprise en SCOP. J'ai observé récemment ce cas avec les employés de l'usine FRALIB à Gémenos que le groupe Unilever voulait fermer en 2011.

L'investissement est un problème crucial pour les SCOP. **Le capital (voir annexe 2)** qui est en fait le fruit du travail d'autres personnes, qu'il ait été usurpé ou simplement épargné honnêtement, est très souvent indispensable à la création et au développement des entreprises. On ne peut l'ignorer.

- Une deuxième difficulté est d'ordre **humain**. Cela fait près d'un siècle que les salariés sont désresponsabilisés du fonctionnement des entreprises qui les emploient. Le combat auquel ils sont habitués consiste à se protéger du capitalisme dans l'attente du grand soir ! Prendre la responsabilité de la marche de son entreprise demande une adaptation mentale qui n'est pas évidente. Cela demande courage, formation... Être citoyen dans son entreprise, cela demande une volonté sans faille. Une période de « maturation économique » de plusieurs années est nécessaire, et compatible avec l'échéance maximale de 20 ans pour la réappropriation de la majorité décisionnelle.

J'ai souvent entendu, durant les décennies passées, alors que certains syndicats ou mouvements sociaux proposaient de parler d'autogestion, la réponse : on ne s'assoie pas à la table du capital !

- Une troisième difficulté est d'ordre **politique**. Sans soutien financier ou juridique de l'État ou des collectivités locales, il n'est pas facile à une SCOP de s'enserrer dans un marché souvent hostile aux SCOP ! C'est ainsi que SCOP-TI (ex Fralib) déclare fin 2016 « Aujourd'hui notre SCOP doit fonctionner dans ce système (capitaliste) et nous n'avons pas toutes les billes en mains, comme nous pouvons le voir à travers les règles instituées par la grande distribution » [6]

Néanmoins, en dépit de difficultés énumérées, le statut de SCOP a montré qu'on peut être citoyen dans son entreprise. Il ouvre la voix pour mettre la démocratie au sein de l'entreprise. L'expérience humaine acquise dans les SCOP est très précieuse si l'on veut étendre à l'ensemble des entreprises capitalistes, un système où les travailleurs associés sont responsables ensemble du bon fonctionnement de leur entreprise, dans laquelle ils partagent les décisions et les fruits de leur travail.

Mais pour avancer, il faut trouver des solutions complémentaires aux SCOP.

Chapitre 4 : Nouveau statut de l'entreprise privée : SAPES

(Société Anonyme à Participation Effective des Salariés)

Ce nouveau statut concerne toutes les entreprises de plus de 10 salariés, de type SA ou SARL. Dès promulgation de la loi définissant le nouveau statut, les entreprises seront incitées pendant 20 ans à adopter ce statut. Au-delà il deviendra obligatoire.

Il ne concerne pas les TPE (10 salariés maximum) mais celle-ci peuvent adopter ce statut, si elles le décident. Mais dès qu'elles atteignent 10 salariés, elles **devront** adopter le statut d'entreprise équitable.

4 – 1 Appropriation progressive de l'entreprise par ceux qui produisent

Il apparaîtrait donc fort souhaitable de trouver un moyen pour transformer progressivement toutes les entreprises « capitalistes » de loin les plus nombreuses, en « entreprises équitables » ou « entreprises socialisées » au sens Jaurésien du terme, tout en favorisant l'esprit d'initiative des créateurs d'entreprises. Mais comment ?

S'agissant de la création des entreprises, Tony Andréani maître de conférences à l'Université de Paris X Nanterre, sur les sciences humaines et la philosophie politique, disait [7] : « *On comprend bien que ceux qui lancent une entreprise et y risquent leur argent en soient les créateurs. Par exemple dans le cas d'une start-up, on trouvera effectivement au départ un ou des créateurs, qui, ingénieurs ou simples découvreurs d'un nouveau marché, ont lancé le projet, mis souvent de leur poche, et réussi à convaincre des capitalistes.* »

L'apport de capital conditionne la plupart du temps la création et le développement des entreprises. Il constitue, nous l'avons vu, une des principales difficultés que rencontrent les SCOP pour leur création et leur fonctionnement. Cet apport financier utile et très souvent nécessaire, mérite rétribution. On comprend bien que ceux qui lancent une entreprise soient récompensés de leurs efforts. Il est donc important :

- de rétribuer correctement le capital initial pour assurer la création des entreprises. La prise de risque des investisseurs se paie, sans quoi l'investissement privé n'est pas possible, et il n'est pas sain de dépendre uniquement de l'investissement public (BPI ou autre source), avec le risque de dépendre de nouveaux oligarques ayant le monopole de l'attribution des crédits aux entreprises. Néanmoins il est tout à fait souhaitable de développer des caisses de solidarité financières inter-entreprises, alimentées et contrôlées par les travailleurs eux même, pour que l'investissement passe progressivement sous leur contrôle. C'est ce que nous proposons ici.

- de favoriser les créateurs, en leur laissant suffisamment longtemps le pouvoir, pour développer leur entreprise afin qu'elle devienne pérenne, et leur permettre un retour sur la prise de risque.

Mais ensuite, au fur et à mesure des embauches et du développement de l'entreprise, la richesse produite appartenant de plus en plus à ceux qui en sont à l'origine (directeur compris), il convient de leur reconnaître un droit de propriété sur ce bénéfice généré au fil des ans, propriété usurpée jusqu'à ce jour par les règles abusives du capitalisme.

C'est pourquoi, il paraît souhaitable de proposer une modification du statut des entreprises par actions (SA, SARL) : Une solution pragmatique pour satisfaire cet objectif de justice peut consister à se baser sur **le Bénéfice brut (EBE) qui résulte du travail des « actifs », pour qu'ils deviennent progressivement et collectivement copropriétaire de leur entreprise.**

On utilise parfois l'expression « *travail actif* » par opposition au « *travail mort* » des apporteurs de capitaux.

Ainsi, au fil des années, ils percevraient **collectivement** des actions gratuites correspondant à ce bénéfice qu'ils ont contribué à créer, jusqu'à atteindre progressivement dans une première étape, la minorité de blocage (33%) puis à terme, la majorité (51%) comme dans les SCOP. C'est en quelque sorte la « greffe » d'une SCOP dans l'entreprise capitaliste actuelle. On propose d'appeler **COPAS (COopérative de Participation des Salariés)** le collectif des salariés.

Pratiquement, pour permettre à la COPAS de monter au capital de l'entreprise il serait attribué gratuitement chaque année à la collectivité des salariés instituée au sein de l'entreprise, un certain nombre d'actions dont la valeur correspond à une partie du bénéfice annuel brut EBE, partie qui dépendra de l'ancienneté de l'entreprise, du poids de l'investissement par rapport à celui du travail (intensité capitalistique).

La valeur de l'action si elle n'est pas cotée en bourse, sera évaluée par deux experts comptables représentant les deux parties. Elle peut être estimée par un cabinet d'expert à partir de l'EBE et de la valeur de l'actif.

4-1-1 Jeunes entreprises, (en création ou ayant moins de 20 ans d'existence)

- Phase 1 : au début.

Les premières années de création d'une entreprise, il est important de reconnaître le rôle vital du **créateur investisseur**, et de lui laisser la plus grande part de l'EBE, jusqu'à ce qu'il ait un retour sur investissement à la hauteur du risque qu'il a pris et de l'effort fourni.

Il faut aussi tenir compte de l'intensité capitalistique de son entreprise (*ratio entre les immobilisations corporelles et la valeur ajoutée*). Pour une entreprise d'intensité capitalistique moyenne (40%), il pourrait conserver la majeure partie de l'EBE (5/6) jusqu'au doublement de son investissement. Si le ratio est différent il sera appliqué un correctif.

La COPAS (collectif des salariés) recevra, sous forme d'actions gratuites, le complément de l'EBE, c'est à dire 1/6 de l'EBE tant que les investisseurs initiaux n'auront pas doublé leur apport initial (pour une entreprise d'intensité capitalistique moyenne).

- Phase2 : lorsque l'investisseur aura doublé son investissement.

La COPAS poursuivra la montée dans le capital par le jeu de distribution d'actions gratuites correspondant à 1/3 de l'EBE d'abord jusqu'à 33 % de part de propriété, puis jusqu'à 51 % à la condition que le conseil d'administration le décide, ce qui laisse le temps au créateur de conduire son entreprise comme il l'entend.

4-1-2 Entreprises anciennes (ayant plus de 20 ans d'existence).

La COPAS recevra, sous forme d'actions gratuites l'équivalent du tiers du bénéfice annuel brut EBE jusqu'à atteindre au maximum 51 % de part de propriété.

Dans le cas d'investissements ultérieurs éventuels des actionnaires, la part de propriété de la COPAS resterait inchangée (par création d'actions gratuites).

N B : les lois sur la participation annuelle ne peuvent se cumuler avec les textes de l'entreprise équitable. Toutefois les actions individuelles obtenues antérieurement au titre de la participation seront conservées par les salariés qui en avaient bénéficié à titre d'actionnaire individuel.

4-1-3 Remarque importante :

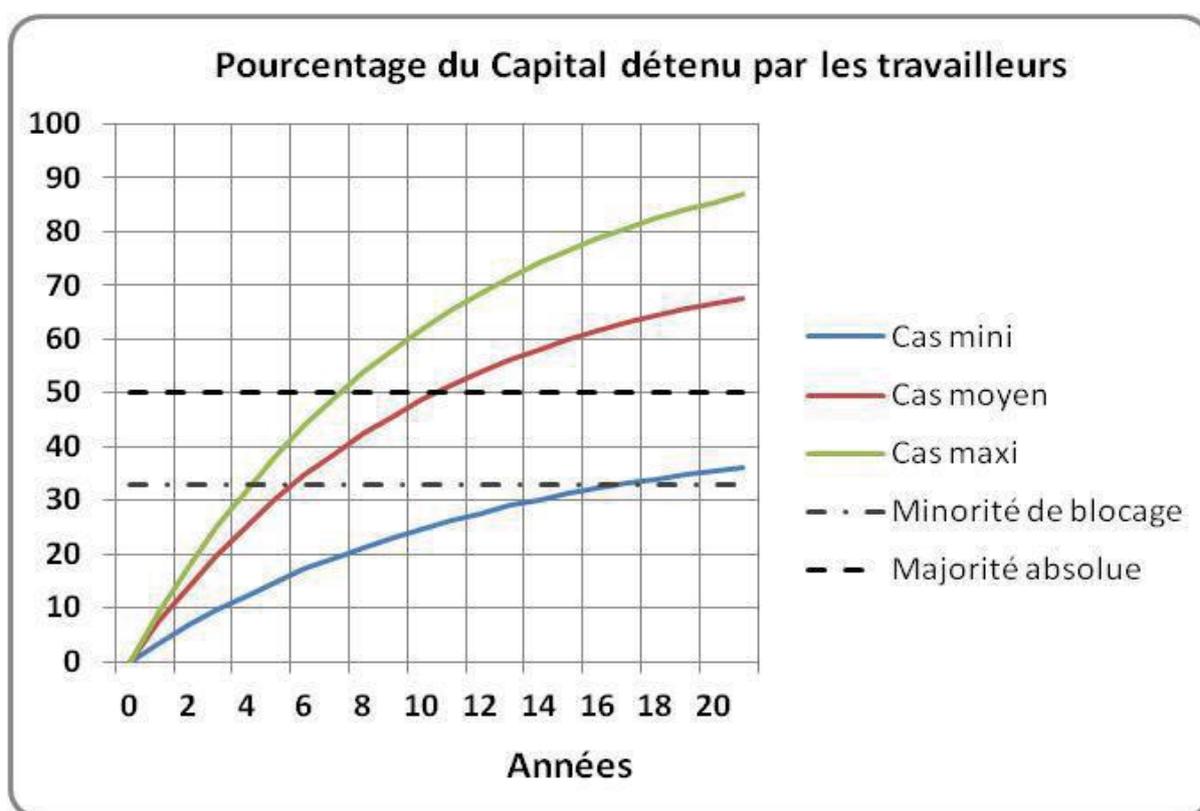
Les règles énoncées ci-dessus sont des règles générales visant la réappropriation progressive de l'entreprise par leurs salariés. Il est évident que la montée au capital de la COPAS ne s'effectuera pas à la même vitesse selon la taille des entreprises ou les secteurs d'activité.

En particulier les PME font généralement moins de bénéfice que les grandes entreprises. La capacité d'autofinancement n'étant en moyenne que de 50 %, l'appropriation par les salariés risque d'être très lente pour les entreprises à faible taux de croissance, voire ne jamais atteindre 51 % de parts de copropriété. Ces

PME ne sont pas « l'œil du cyclone capitaliste » car les petits patrons ont très souvent une gestion humaine de l'entreprise. Ils sont avant tout des entrepreneurs et non des financiers.

Par contre les **grandes entreprises** font en général des bénéfices importants, ce qui leur procure une grande capacité d'autofinancement (120 % pour les entreprises du CA en 2011) sans avoir besoin d'apports extérieurs.

Il en est ainsi des entreprises du Cac 40 selon une étude annuelle « Profil du Cac 40 », cabinet Ricol, Lasteurie & . Appliquée par Pierre Nicolas et Bernard Teper [9], avec une hypothèse de montée au capital des salariés basée sur une redistribution des fonds propres proportionnelle à la contribution du capital et à celle du travail, ils ont obtenu le graphique suivant :



Ainsi, les salariés pourraient parvenir à la majorité du capital en une dizaine d'années pour les entreprises ayant un taux de croissance supérieur à 10 % (hypothèses du graphique : cas mini 6,5 %, cas moyen 10 %, cas maxi 14%), Par contre, les entreprises à faible croissance pourraient ne jamais atteindre la majorité du capital.

Une simulation avec les règles d'une fraction de l'EBE proposées (1/6 puis 1/3 EBE), reste à faire pour les PME et les grandes entreprises. Elle devrait permettre d'ajuster la fraction de l'EBE revenant à la COPAS, afin qu'elle puisse détenir une part importante du capital en un temps raisonnable (inférieur à 20 ans qui représente la durée d'un brevet avant que la découverte du créateur ne tombe dans le domaine public)

C'est pourquoi, dans la mesure où la part de propriété de la COPAS pourrait tarder à atteindre la majorité, il est important de traiter différemment le droit de propriété et le droit décisionnel.

4 – 2 Partage du pouvoir décisionnel avec ceux qui produisent

Le pouvoir décisionnel, dans les conseils d'administration des entreprises ne doit plus appartenir aux seuls actionnaires, mais doit être partagé dès le départ, avec tous ceux qui y travaillent.

Redonner du pouvoir aux travailleurs dans leur entreprise c'est rétablir leur dignité et leur permettre de devenir citoyen dans leur entreprise. Ils deviennent alors comme le souhaitait à l'origine De Gaulle, des « *travailleurs associés* ».

D'ailleurs l'idée a souvent été évoquée depuis plus un demi-siècle par de nombreux responsables politiques, de droite comme de gauche, sans jamais avoir été appliquée.

Ainsi devenant collectivement parties prenantes, donc davantage responsables ils pourraient donner libre court à leur créativité, ferait reculer l'absentéisme, ce qui dit au passage augmenterait la performance de leur entreprise.

Pratiquement, dès l'adoption du nouveau statut, même s'ils ne possèdent aucune part de propriété, les salariés d'une entreprise auront un droit de vote minimum au CA, de 33 % sans majorité de blocage.

Ensuite, au fil des ans, lorsque leur part de propriété atteindra 33 % ils pourront disposer d'une minorité de blocage. Puis leur droit de vote augmentera en rapport avec leur part de propriété. Lorsque que leur part de propriété atteindra 51 %, ils deviendront ainsi majoritaires au conseil d'administration.

En fait, de nombreuses entreprises ne font que peu de bénéfice, surtout parmi les PME et certaines start-up. En conséquence, dans la mesure où le pouvoir décisionnel de la COPAS est lié à sa part de copropriété, elle risque de ne jamais atteindre 51 % de droit décisionnel avant un temps assez long. Il convient donc de mettre une limite de temps :

Si au bout de 20 ans la part de propriété du collectif salariés n'atteint pas 51 % , le droit de vote sera automatiquement porté à 51 % minimum incompressible, quel que soit leur part de capital.

Pour aller au-delà de 51 % de propriété, la COPAS pourra investir les sommes qui lui reviennent en tant que copropriétaire de leur entreprise (voir Chapitre 5).

4 – 2-1 Entreprise nouvelle (en création ou ayant moins de 20 ans d'existence).

Au départ, il est important de laisser au créateur entrepreneur, le pouvoir suffisamment longtemps, pour qu'il ait le temps de développer son entreprise afin qu'elle devienne pérenne.

De fait, tant que la COPAS n'aura pas atteint 51 % du droit décisionnel, (Cela dépend de la décision du CA voir §4-1-1) le créateur entrepreneur aura la majorité décisionnelle avec les investisseurs pendant 20 ans maximum, sachant que bien souvent le créateur est aussi l'investisseur principal.

D'un autre côté, il est également important que les décisions soient prises dans l'intérêt de l'entreprise et non dans l'intérêt des seuls investisseurs extérieurs. Pour cela, pendant les 20 premières années le couple **créateur entrepreneur-salariés**, doit pouvoir rester majoritaire dans les décisions. Or les salariés ont au départ 33 %, de droit de vote, donc l'entrepreneur aura statutairement au moins 18 %, même s'il ne possède pas 18 % des parts de propriété, pour le préserver d'éventuels abus des investisseurs extérieurs.

NB : Si, avant 20 années, le créateur-entrepreneur quitte l'entreprise pour diverses raisons involontaires de santé (décès ou maladie) sans revente de ses parts, sa descendance pourra alors conserver son capital selon le respect de la transmission d'héritage de la propriété privée, mais le contrôle de l'entreprise sera transféré à la COPAS qui passera ipso facto à 51% de pouvoir de décision et qui choisira son nouveau directeur [8].

Après 20 années d'existence de l'entreprise (ce temps correspond à la durée d'un brevet), les salariés ont au minimum 51 % de droit de vote, incompressible, même si la COPAS n'a pas atteint 51 % de part de propriété.

Cette solution progressive présenterait l'avantage de permettre aux salariés de se familiariser à la gestion de leur entreprise et d'apprécier les qualités de leur entrepreneur, pour le reconduire naturellement à la direction de l'entreprise lorsque les salariés deviendront majoritaires.

4 – 2-2 Entreprise ancienne (ayant plus de 20 ans d'existence)

Ce sont les entreprises créées avant la promulgation du nouveau statut entreprise équitable. Ces entreprises auront 20 années pour adopter ce nouveau statut qui, ensuite, deviendra obligatoire comme pour les créations d'entreprise. Elles y seront incitées fiscalement, réduction impôt sur les sociétés, incitation à l'investissement. Une deuxième incitation pour les investisseurs d'adopter rapidement ce statut, réside dans le fait qu'une entreprise dans laquelle les salariés sont responsabilisés, ne peut être que plus performante.

Dès l'adoption du nouveau statut, les salariés auront un droit de vote minimum au CA, de 33 % sans majorité de blocage. Ensuite, au fil des ans, lorsque leur part de propriété atteindra 33 % ils pourront disposer d'une minorité de blocage. Puis leur droit de vote augmentera au-delà de 33% en rapport avec leur part de propriété. Lorsque que leur part de propriété atteindra 51 %, ils deviendront ainsi majoritaires au conseil d'administration.

20 années après l'adoption du nouveau statut d'entreprise équitable par l'entreprise, même si la COPAS n'a pas atteint 51 % de part de propriété, les salariés auront au minimum 51 % de droit de vote.

Les entreprises se refusant à intégrer le statut d'entreprise citoyenne (celles s'obstinant à conserver les règles injustes du capitalisme) dans la période précédant le passage obligatoire au nouveau statut, seront redressées pour l'équivalent des sommes non partagées durant la période tampon. Ces sommes (1/3 EBE pendant 20 ans) seront attribuées à la COPAS sous forme d'actions gratuites.

4 – 3 Enfin des entreprises qui deviennent citoyennes !

Ce principe, passage d'un statut de SA ou SARL à ce nouveau statut que l'on baptisera SAPES (Société Anonyme à Participation Effective des Salariés) présente l'avantage d'être pragmatique et progressif. Tout en permettant à ceux qui produisent de s'approprier la part qui leur revient, ce qui n'est que justice, ce statut préserve, l'initiative des créateurs d'entreprises, le capital investi en continuant à le rémunérer équitablement tout en le valorisant, et assure la continuité du fonctionnement des entreprises. Il reste attrayant pour les investisseurs qui comprennent l'utilité de responsabiliser les salariés, et de préserver l'esprit entrepreneurial avant celui de vénal.

Au fil des années les travailleurs participent de plus en plus aux bénéfices, aux décisions et à la plus-value de leur entreprise. Ainsi responsabilisés ils seront davantage motivés, l'entreprise fonctionnera mieux, et tout le monde en profitera, y compris les investisseurs. L'entreprise équitable devient véritablement citoyenne lorsque le pouvoir décisionnel de la COPAS atteint 51 %. On pourra dire avec Jaurès, la république est rentrée dans l'entreprise car c'est « *la citoyenneté qui franchit enfin la porte de l'entreprise* » !

Remarque sur la taille des entreprises.

Au-delà de plusieurs centaines, voire plusieurs milliers de travailleurs, se pose inévitablement le problème de la gestion démocratique de l'organisation du travail. Cela concerne surtout les grandes entreprises (au-delà de 250 personnes).

On le voit bien pour les grandes mutuelles ou les grandes SCOP comme Mondragon, le risque existe que les directeurs ne deviennent de nouveaux oligarques coupés de leur base. Comment les salariés d'une grande entreprise peuvent-ils gérer et diriger leur entreprise, c'est tout le problème de l'autogestion au sens plus large de l'auto-direction qui est posé. Ce sujet n'est qu'évoqué ici, mais on pourra trouver en annexe 3 une réflexion sur l'organisation démocratique des grandes entreprises s'inspirant de l'expérience yougoslave.

Ce problème concerne d'ailleurs autant les entreprises privées que les entreprises publiques, avec cependant la différence que les entreprises privées peuvent faire faillite, contrairement aux entreprises publiques qui sont sous la responsabilité des citoyens.

Chapitre 5 Utilisation du bénéfice annuel de la SAPES

Comme dans une SARL le bénéfice brut (EBE) sert tout d'abord à couvrir les amortissements puis à payer l'impôt sur les sociétés. Le reste, **bénéfice net**, sera réparti selon la décision du CA, entre :

- les **fonds de réserve** nécessaires au fonctionnement et aux investissements
- les **intérêts** à verser au prorata de leur part de propriété :

- . Aux actionnaires sous forme de **dividendes**

- . À la COPAS, sous forme d'un **dividende collectif**, qui sera géré par le collectif des de participation des salariés (COPAS). Il servira à verser une prime annuelle aux salariés selon une grille de répartitions qui sera définie par les salariés eux-mêmes. Il pourra aussi être utilisé pour la montée de la COPAS au capital de l'entreprise. (Voir paragraphe 4-1), et/ou réduire le temps de travail.

- la **caisse de solidarité interprofessionnelle** : Elle sera alimentée par une partie du bénéfice net. (20 %?, chiffre à tester).

Elle servira à : Chômage, aide aux entreprises en difficulté, reconversions, équilibrage des salaires entre les différents secteurs d'activité, aide à la création de nouvelles entreprises..., et permettrait peut-être de réduire l'impôt sur les sociétés en le réorientant vers les coopératives qui administreraient elles mêmes la solidarité interprofessionnelle et participerait au financement des nouvelles entreprises.

Asseoir ce prélèvement sur le bénéfice net, plutôt que sur la plus-value (Chiffre d'affaire – Achats), présente l'avantage de préserver les entreprises qui font peu de bénéfices (souvent les petites entreprises) et de mettre davantage à contribution celle qui font davantage de bénéfice (souvent les grandes entreprises, certaines start-up). C'est une question de solidarités inter-entreprises.

Remarque : Les premières années le montant du dividende collectif est souvent faible, mais il augmentera ensuite au fur et à mesure que le collectif (COPAS) montera au capital de l'entreprise.

Lorsque la propriété de la COPAS atteint 50 %, les dividendes versés aux actionnaires égaleront les sommes revenant à la collectivité des salariés. Ainsi la richesse créée par l'entreprise sera redistribuée dès sa production, à ceux qui en sont à l'origine. S'y ajouteront les sommes versées à la solidarité interprofessionnelle. Cela limite le creusement des inégalités qu'il faudrait ensuite corriger par l'impôt. Ce réajustement Capital/Travail permettrait selon [8] de redistribuer la richesse produite en faveur du travail, d'un montant de l'ordre de 100 milliards d'euros en France, et serait aussi un facteur de relance de l'économie, puisque l'argent allant aux travailleurs retourne plus naturellement dans l'économie réelle, que celui donné aux actionnaires.

Chapitre 6 caisses de solidarité interprofessionnelle

(Fonds de partage équitable des profits)

L'idée d'une caisse de solidarité inter-entreprises permettrait d'aider les autres entreprises en difficulté, de gérer chômage reconversions et favoriser des initiatives d'entreprise, et permettraient des financements contrôlés par les travailleurs eux-mêmes.

Elle est déjà proposée dans deux projets similaires d'entreprise citoyenne :

Par C. Escarguel [8] : Extraits :

Solidarité inter entreprises : la sauvegarde des emplois

FONDS NATIONAL DE PARTAGE ÉQUITABLE DES PROFITS gérée par une intersyndicale nationale et qui pourrait intervenir pour rétablir les déséquilibres de revenus entre les entreprises, assurer aux salariés ayant tout perdu (emploi et chômage) un revenu citoyen minimum...

Par Bernard Teper et Pierre Nicolas[9]

8.2 Une grande réforme de la Sécurité sociale : son extension à la Sécurité économique..... Cette Caisse organisera donc par la loi une solidarité économique entre les entreprises, grandes et petites, face aux variations d'activité.

La Caisse de Sécurité Économique se substituera aux employeurs pour financer la baisse du temps de travail en cas de baisse de commandes, et assurer le maintien des salaires, ainsi que la continuité du contrat de travail et de la rémunération en cas de graves difficultés économiques ou de disparition de l'entreprise. Trois niveaux de caisse : local, régional et national, permettraient d'être au plus près des entreprises

L'assiette du financement, basée sur de la valeur ajoutée nette, serait proportionnelle à l'activité. Elle mettrait davantage à contribution les grandes entreprises qui font généralement davantage de bénéfices.

Quelques orientations à respecter :

- **Assiette de cotisation:** Cette caisse pourrait être alimentée par une partie du bénéfice net. Voir Chapitre 5.
- **Gestion des caisses de solidarité :** Elles doivent rester sous le contrôle des COopératives de Participation des Salariés des entreprises concernées, avec l'aide des syndicats.
- Il pourrait y avoir plusieurs niveaux de Caisse, locale, régionale nationale, le but étant de favoriser l'intervention de proximité comme proposé en [9].

Chapitre 7 Intervention de de l'état

Le vote de la loi pour mettre en place le statut des SAPES doit être facilité par des mesures étatiques.

Cotisation sociale

Actuellement, elle repose sur les seuls salaires. Avec la mécanisation, la robotisation et le numérique, qui tendent à réduire le nombre de salariés il serait plus normal que la cotisation porte sur la valeur

ajoutée, assiette plus large qui comprend salaires + EBE. Cependant, pour ne pas pénaliser les entreprises participant au plein emploi (Entreprises à forte main d'œuvre et à faible valeur ajoutée), il pourrait être envisagé un mix masse salariale - valeur ajoutée.

Cette solution mériterait de faire profiter à tous les assurés sociaux de l'amélioration des performances des entreprises qui doivent être considérées de ce point de vue comme un bien commun.

Impôt sur les sociétés

- Pour inciter les entreprises capitalistes à ne pas attendre 20 ans pour adopter le nouveau statut SAPAES, on peut imaginer diverses incitations fiscales comme un plus faible taux d'imposition pour les entreprises citoyenne (15%) que pour les autres (33%)
- l'impôt sur les sociétés avec bonus/malus en fonction de la responsabilité sociale et environnementale ainsi qu'en fonction de l'intérêt public du produit ou des services proposés sur le marché.
- Impôt sur les plus-values spéculatives (entre autres sur les sociétés cotées en bourse) inversement proportionnel à la durée d'acquisition. Il est destiné à pénaliser la spéculation à court terme. Cela permettrait d'assurer la pérennité des investissements.
- Incitation à l'investissement dans les SAPES

L'investissement privé peut être utilement complété par la banque publique d'investissement qui favorisera les entreprises dont la production est jugée utile à tous, mais aussi par les caisses de solidarité interentreprises (voir Chapitre 7).

Protectionnisme :

Les règles actuelles de libre échange (OMC) tendent à favoriser le dumping social, fiscal et environnemental. Il en résulte une pression croissante sur la baisse des salaires, la réduction de la protection sociale, sur les délocalisations et l'augmentation du chômage qui en résulte...

Il est regrettable que la charte de la [Havane](#) de 1948, qui prévoyait des règles d'échanges solidaires entre les peuples n'aient pas été ratifiée par le sénat américain de l'époque. En attendant un meilleur accord international, il convient de protéger notre outil de production. L'état devra mettre en place un certain protectionnisme (Ce qui ne l'empêche pas d'être solidaire avec les autres peuples), pour que nos entreprises résistent à cette concurrence sauvage et de plus en plus déloyale, institué par l'OMC et les mauvais accords qui se profilent, CETA, TAFTA....

Chapitre 8 Partage de la valorisation de l'actif

En cas de départ, ou de vente de l'entreprise, les salariés étant devenus copropriétaires il est logique et équitable qu'ils bénéficient la valorisation de l'actif qu'ils ont contribué collectivement à créer par leur travail.

- **départ d'un salarié** (retraite, décès, mobilité, licenciement économique)

Au titre du partage de la valorisation de l'actif, tout salarié quittant l'entreprise après 10 ans d'activité en son sein, pourra faire valoir ses droits à la valorisation de l'actif. (En cas décès ou licenciement économique, le droit est immédiat).

Cette prime de sortie due au, titre de la participation à la valorisation de l'actif, tient compte de la part de propriété de la COPAS et des années passées dans l'entreprise en rapport de l'ensemble des annuités des autres salariés.

Elle sera calculée comme suit :

- V est la valeur de l'entreprise estimée par un expert-comptable (ou valeur en bourse si elle est cotée)
- y est la part de propriété de la COPAS dans le capital social
- a est le nombre d'années travaillées par le salarié

- A le nombre d'années travaillées par l'ensemble des salariés présents au moment de son départ,

La contribution du salarié à la valorisation de l'actif est égale à : $y V (a / A)$.

Il ne serait pas anormal que le salarié partant laisse la moitié à ses collègues de la COPAS, la valorisation résultant d'un travail collectif, et reçoive la moitié en reconnaissance de sa contribution.

La prime de départ du salarié sera égale à la moitié de $y V (a / A)$.

Le salarié quittant l'entreprise perdra ipso facto toutes les prérogatives liées à son ancien statut de copropriétaire collectif.

Cette prime de sortie sera versée en fonction de la trésorerie, soit sous forme de mensualités si la trésorerie le permet, soit directement sous forme d'actions attribuées à titre individuel. Ces actions créées sont des actions gratuites venant diluer tous les actionnaires COPAS incluse. Elles seront la propriété personnelle du salarié partant. Il devient actionnaire et bénéficie des revenus qui en découlent (dividendes).

- Vente de l'entreprise

En cas de vente intégrale de la société, la COPAS recevra sa part de propriété ($y V$) et la répartira entre les salariés au prorata de leur années passées dans l'entreprise (a/A).

Chaque salarié recevra **donc** : $y V (a/A)$

Proposition alternative tirée de [8]

En cas de vente intégrale de la société, les salariés auront le choix, soit de remettre les comptes de la coopérative à zéro en attribuant à tous l'équivalent des actions de la coopérative, partagé entre les salariés au prorata de leurs années passées dans l'entreprise, soit de garder la coopérative, cette coopérative étant leur part de propriété collective.

Si la coopérative est vendue, la société repreneuse devra repartir en créant une nouvelle coopérative en lui accordant 33% de représentativité au CA comme c'est le cas d'une entreprise en création.

C'est l'objet du projet de loi présenté ici.

Chapitre 9

Projet de loi sur l'Entreprise Equitable

A partir du 1^{er} janvier de l'année n, toutes les sociétés anonymes privées de plus de 10 salariés (à responsabilité limitée ou non) pourront se transformer par simple déclaration en **Société Anonyme à Participation Effective des Salariés (SAPES) dite Entreprise Equitable**. Au 31 décembre de l'année n+20, toutes les entreprises sur le territoire français (hors SCOP) auront adopté ce nouveau statut.

I) La participation des salariés

- 1) Dès la mise en place de cette société, y sera créée une **Coopérative de Participation des Salariés** (dite COPAS) qui disposera dès sa création **d'une participation initiale de 33% des voix au Conseil d'Administration (sans minorité de blocage) et d'une action symbolique. Le couple (Créateur-Salariés) ne peut détenir moins de 51% des voix** (quelle que soit la part des investisseurs dans le capital social).
- 2) A la fin de chaque exercice, l'équivalent d'une partie de l'Excédent Brut d'Exploitation diminué des impôts sur les sociétés (EBE hIS) du Compte de Résultat de la SAPES sera automatiquement transféré à la COPAS sous forme d'actions collectives gratuites (c'est-à-dire sans effet sur l'utilisation effective de l'EBE).
Pour les entreprises nouvelles, l'attribution d'actions gratuites à la COPAS sera limitée à 1/6 de l'EBE jusqu'à ce que les créateurs-investisseurs aient doublé leurs investissements. Ensuite, l'attribution d'actions gratuites aura lieu sur la base du tiers de l'EBE.
Pour les entreprises anciennes (ayant plus de 20 années d'existence) ayant adopté le statut SAPES, l'attribution d'actions gratuites aura lieu sur la base du tiers de l'EBE.

- 3) Cette augmentation annuelle se poursuivra tant que la part de la COPAS dans le capital de l'entreprise n'aura pas atteint le tiers du capital social. Quand ce niveau est atteint, la COPAS dispose d'une minorité de blocage. Au-delà de la poursuite de la montée de la COPAS au capital, se fera selon le même principe d'attribution d'actions gratuites, et pourra aller jusqu'à 51 % maximum.
- Pour les entreprises nouvelles et durant les 20 premières années, c'est le Conseil d'Administration qui décide chaque année de la poursuite de la montée ou non de la COPAS au capital.
- Pour les entreprises anciennes (ayant plus de 20 années d'existence) la montée de la COPAS au capital se poursuit selon le même principe d'attribution d'actions gratuites, jusqu'à 51% maximum.
- Au-delà de 33 % de part de propriété, le pouvoir décisionnel de la COPAS sera identique à sa part de propriété.
- 4) Dans la mesure où les investisseurs bénéficient de l'incitation fiscale spécifique aux SAPAES, le pourcentage de participation de la COPAS dans le capital ne pourra pas être diminué par une éventuelle augmentation de capital de la société (par création d'actions collectives gratuites affectées à la COPAS).
- 5) Après vingt années d'exercices pour les sociétés nouvellement créées, ou 20 ans après la promulgation de la loi pour les sociétés déjà créées, le capital détenu par la COPAS ne pourra être inférieur à 33% (par distribution d'actions gratuites si nécessaire) et le pouvoir décisionnel de la COPAS au sein du Conseil d'administration sera a minima porté à 51%. C'est le passage de l'entreprise équitable (respect des créateurs-investisseurs) à l'entreprise citoyenne (le Travail plus fort que le capital)
- 6) Chaque année, la COPAS recevra la part des dividendes correspondant à sa part dans le capital social et les reversera aux salariés de façon uniforme (la même part pour tous les salariés), ou s'en servira pour monter au capital de la SAPES ou pour réduire le temps de travail. Le bénéfice net servira aussi à alimenter une caisse de solidarité interprofessionnelle (fonds de partage équitable des profits) qui sera gérée par l'ensemble des COPAS du pays.
- 7) Un salarié qui quitte l'entreprise SAPES, se verra attribué, après dix années a minima d'ancienneté en son sein, une prime de sortie correspondant à la moitié de sa participation* dans la valorisation d'actifs, sous forme d'actions individuelles gratuites (créées de façon à ce que la part de la COPAS dans le capital social ne soit pas modifiée)
- 8) Lors du licenciement économique d'un salarié de la SAPES en CDI ou de son décès, une prime lui sera accordée (ou à sa famille), selon le calcul précédent*, quelle que soit son ancienneté, en sus des indemnités traditionnelles.
- 9) Lors de la vente de la société par ses créateurs à des financiers, avant 20 années d'existence, la COPAS disposera alors automatiquement d'une minorité de blocage au Conseil d'Administration.

II) Dispositions fiscales

- 1) Les investisseurs dans une SAPES (ou une SCOP) pourront déduire en fin d'année 33 % du montant de leur investissement de l'année de leurs impôts sur le revenu.
- 2) Les investisseurs dans une société autre qu'une SAPES (ou une SCOP) pourront déduire de leurs impôts sur le revenu 10% (au lieu de 18 % actuellement) du montant de leur investissement de l'année.
- 3) Les Entreprises SAPES expérimenteront un système de bonus-malus portant sur le taux d'impôt sur les sociétés et prenant en compte leur action en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale.
- 4) Les SAPES pourront, au titre de leur participation à l'innovation « sociale », bénéficier du statut fiscal lié aux « jeunes entreprises innovantes » ou, si certaines conditions sont remplies, « d'entreprise solidaire d'utilité sociale ».
- 5) L'assiette des cotisations sociales des SAPES et des SCOP, se fera sur un mix masses salariale-valeur ajoutée, afin de ne pas pénaliser les entreprises participant au plein emploi : Ex Entreprises à forte main d'œuvre et à faible valeur ajoutée.

* Si e est la nombre d'années travaillées par le salarié et A le nombre d'années travaillées par l'ensemble des salariés présents au moment de son départ, si V est la valorisation de l'entreprise estimée par un expert-comptable et si y est la part de la COPAS dans la capital social, la prime de départ du salarié sera égale à : $1/2(a y V / A)$.

Chapitre 10 : Application de la loi aux filiales

Ce chapitre a été tiré du livre *Penser la République Sociale pour le XXI^e siècle* ([9] §8.2)

Que se passe-t-il si les bénéficiaires sont affectés à des filiales à l'étranger ?

Les grandes entreprises utilisent le mécanisme des prix de transfert (surfacturation des achats aux filiales à l'étranger) pour profiter de fiscalités locales plus favorables, en contournant les règles de l'administration fiscale française. Les profits des filiales sont artificiellement augmentés, les profits de la maison mère et des filiales en France sont artificiellement diminués.

Cela ne change pas le résultat consolidé (profit total du groupe).

Mais ce n'est pas la raison principale qui diminue artificiellement les profits des maisons mères.

En effet, les maisons mères regroupent souvent les bureaux d'étude et les services centraux, et quelques sites de production, mais beaucoup de sites de production sont des filiales en France ou à l'étranger. En conséquence, toutes les charges centrales du groupe sont imputées à la maison mère, dont les comptes n'ont pas de sens économique.

Dans un groupe, la contribution de chaque travailleur s'intègre dans un tout : la communauté des travailleurs du groupe.

La maison mère peut même être structurellement déficitaire, mais ce sont des pertes comptables sans signification. C'est pourquoi seuls les comptes consolidés sont pris en compte par les investisseurs.

C'est ce qui a vidé de son contenu la loi Gaulliste sur la participation aux bénéfices, toujours en vigueur aujourd'hui (voir annexe), car elle a comme assiette les bénéfices de chaque société. 11

C'est pourquoi les systèmes en vigueur d'intéressement des salariés aux bénéfices que les grandes entreprises ont mis en place pour bénéficier de l'exonération des cotisations sociales sont souvent basés sur les résultats consolidés.

Ainsi, chez Renault, devant le sentiment d'injustice des salariés du groupe à l'étranger qui étaient exclus de l'accord d'intéressement, un nouvel accord, de droit français, a été mis en place : la somme globale dédiée à l'intéressement est basée sur les résultats du groupe, et une somme est affectée à chaque filiale au prorata de ses frais de personnel par rapport aux frais de personnel totaux du groupe.

Le même mécanisme doit être appliqué à la socialisation :

La contribution des travailleurs du groupe à l'augmentation des fonds propres doit être calculée globalement sur la base des comptes consolidés.

Il s'agit donc de calculer l'EBE sur la base de compte consolidés (voir annexe 1)

Chapitre 11 Avantages du statut de l'entreprise citoyenne

En dehors de l'humanisation des entreprises dans lesquelles le travailleur reprend la maîtrise de son destin, en se réappropriant progressivement la direction de son travail et le contrôle du capital investi, ce nouveau statut d'entreprise présente de nombreux avantages :

Progressivité du changement de statut.

Il permet un passage progressive d'une entreprise Capitaliste, appartenant entièrement au capital, à une **entreprise équitable**, dans laquelle les salariés accèdent progressivement à la propriété et à la décision de leur entreprise, jusqu'à l'**entreprise citoyenne** qui prend le pouvoir sur le capital dans un délai maximum de 20 ans

Cette laissera le temps aux salariés de se préparer à la gestion de leur entreprise. Elle permettra aussi aux investisseurs de se rendre compte que c'est leur intérêt bien compris de rendre les travailleurs responsables rendant de fait leur entreprise plus performante.

Une des réponses à une à une simplification du code du travail ?

Ce rééquilibrage du travail face au capital au sein d'entreprises équitables permettra, et uniquement dans ce cadre, de simplifier le code du travail, code d'autant plus complexe que le rapport du travail face au capital est faible : les lois de la République sont toujours rédigées pour protéger le faible face au puissant afin d'éviter les abus de domination !

Augmentation des performances de l'entreprise

Des travailleurs responsabilisés et devenus en quelques sorte des associés, auront naturellement plus de cœur à l'ouvrage et libéreront leur créativité et seront naturellement plus assidus au travail.

Toutes les études (OCDE, OFCE, BIT etc...) montrent un lien direct entre participation des salariés et résultats de l'entreprise. Une étude de Gallup illustre que des salariés travaillant dans des conditions participatives « équitables » sont :

-2 fois moins malades et 6 fois moins absents

-31% plus productifs

-54% plus créatifs

En conséquence, les investisseurs même s'ils sont amenés progressivement à partager la propriété de l'entreprise y gagneront en dividendes et en valorisation des actions.

Réduire les inégalités avant qu'elles ne se créent

Avec ce nouveau statut, une bonne partie de la richesse produite qui allait presque entièrement aux actionnaires va revenir aux salariés, grâce au partage du bénéfice annuel.

Cela permettra de déplacer en faveur des salariés de le curseur du partage des profits, salariés / actionnaires qui ont perdu environ 10 % depuis une trentaine d'années, au profit des marchés financiers.

Donc il y aurait moins besoin d'imposer « les riches » puisque la répartition des richesses se ferait davantage à la source.

Relance de l'activité économique.

En conséquence de ce qui précède, l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés contribuerait davantage à relancer l'économie, car ceux-ci contribuent davantage à l'économie de base, que les actionnaires qui se contentent souvent d'accumuler sans cesse.

Une évaluation faite par Claude Escaguel [8] estime que la demande augmenterait de 85 milliards.

La valeur ajoutée de l'ensemble des entreprises des secteurs financiers et non financiers en 2007, a été chiffrée à plus de 1000 milliards d'Euros. Les profits bruts représentent d'après les chiffres de l'INSEE plus de 34% de la valeur ajoutée.

Ces profits retraités après soustraction de l'impôt sur les sociétés (en moyenne 5% de la valeur ajoutée) et divers frais financiers (en moyenne 1,9 % de la VA) se situent au niveau des 100 milliards d'Euros, incluant non seulement les dividendes distribués mais aussi, et surtout, la valorisation de l'actif qui augmente à l'occasion de chaque investissement ou de chaque report du résultat dans la trésorerie... C'est donc 100 milliards qui devraient normalement revenir à l'ensemble des salariés du secteur privé. Or seulement 15 milliards leur ont été distribués : nous sommes loin du compte. Cela revient à dire, que 85 milliards annuels échappent à un partage équitable des profits

Une réponse partielle au dérèglement climatique ?

L'impôt sur les sociétés prenant en compte la responsabilité sociale et aussi environnementale de l'entreprise est fondamental dans l'amélioration de l'impact économique sur notre environnement : l'impact environnemental peut se calculer par l'indice d'ORE (observatoire régional de l'environnement) et permettre de prendre, avec les économies d'énergies, le virage de la croissance durable.

Une réponse à l'immigration économique et climatique?

Si toutes les entreprises internationales ouvrant des filiales à l'étranger, notamment dans des pays où la main d'œuvre est moins chère, laissent sur place au moins une partie de l'EBE à leurs salariés, cela contribuerait grandement au développement de ces pays et non à leur appauvrissement (cf rôle de Bolloré en Afrique !) diminuant d'autant les migrants économiques!

Si de plus toutes les entreprises européennes étaient incitées par le bonus/malus écologique à diminuer leur impact sur l'environnement, cela aurait pour effet d'éviter que des pays pauvres n'aient à pâtir de notre activité économique et puissent conserver un climat compatible avec leurs conditions de vie.

Démocratie dans l'entreprise

Nos sociétés soi-disant démocratiques sur le plan politique (c'est vrai, depuis 1789 on a acquis le droit de vote), sont en fait dominées par le pouvoir de la finance. Il ne peut y avoir de véritable démocratie sans démocratie dans le domaine économique. Et il ne peut y avoir de démocratie économique sans démocratie dans l'entreprise qui est la cellule de base de toute économie.

C'est une nécessité pour orienter notre production en faveur des humains et non des financiers.

Nous pouvons déjà l'instaurer dans notre pays, mais cela réclamera un fort soutien populaire avec la participation de tous (syndicats, partis politiques, mouvements citoyens...), car « le monde de la finance » ne se laissera pas faire. La désastreuse expérience grecque est là pour nous le rappeler !

Au niveau international, il s'ajoute une difficulté : avec les règles du commerce de l'OMC la concurrence est volontairement déloyale. Elle incite au dumping social et fiscal visant à faire baisser salaires et la protection sociale afin d'augmenter le profit des détenteurs de la richesse du monde.

Il serait donc souhaitable d'adopter des règles du commerce favorisant, non la concurrence, mais la solidarité entre les peuples, comme le proposait la [Charte de la Havane](#) signée en 1948 par 53 gouvernements sur 60. Malheureusement les USA n'ont jamais voulu la ratifier !

En attendant il faudra bien protéger notre économie (voir Chapitre 7) pour avancer.

Cela donnera peut-être l'idée à d'autres peuples de faire comme nous, d'instaurer la démocratie dans l'entreprise !

Chapitre 12 Inscrire dans la constitution, à la rubrique démocratie :

« La richesse générée par les entreprises privées

appartient aussi et surtout à ceux qui la produisent par leur travail »

On touche là à l'abus du droit de propriété des biens de production du système actuel.

En effet les richesses créées sont le résultat du travail de ceux qui les produisent. Elles devraient aussi leur appartenir.

En effet, si la propriété des actifs d'une entreprise appartient initialement à ceux qui investissent, et cela mérite évidemment rétribution et encouragement, le bénéfice réalisé au fil des années appartient de plus en plus à ceux qui y contribuent par leur travail.

Il convient d'inscrire dans le marbre de nos institutions :

La richesse générée par les entreprises privées appartient aussi et surtout à ceux qui la produisent par leur travail

Ainsi, une fois restaurée la démocratie dans l'entreprise, cellule de base de tout système économique, il sera plus aisé avec des citoyens responsables de leur entreprise, d'instaurer une vraie démocratie à tous les niveaux, commune, département, état...

La conscience des travailleurs devenus « citoyens » dans leur entreprise, leur permettra d'œuvrer pour le bien de tous et non pour le seul profit des possédants.

Cela fait plus de deux siècles que nous avons arraché à la royauté de droit divin, la démocratie politique avec le droit de vote. Cela a constitué un progrès indéniable. Mais en laissant l'entière propriété des moyens de production aux possédants, on leur a laissé le pouvoir de contrôler le politique, qui, à ce jour, sévit de plus en plus à l'échelle mondiale. Il est temps que les humains récupèrent le pouvoir économique pour assurer le contrôle de leur destin.

N'attendons pas le grand soir ! Commençons par changer les règles de propriété dans notre pays, et les autres suivront peut-être !

Conclusion

Il faut corriger l'injustice des lois actuelles qui donnent tout le pouvoir aux actionnaires des entreprises, leur permettant d'accumuler sans limite la richesse produite par des travailleurs relégués au rang de machines corvéables et jetables. Il est temps que les salariés se réapproprient leur entreprise. Pour cela, un bon moyen est de partager le bénéfice annuel, qui, pour l'instant, n'appartient pas qu'aux actionnaires.

S'il est naturel lors de la création d'une entreprise que les créateurs soient récompensés de leurs efforts et de leurs prises de risque financier, il est anormal qu'au fil des années après une phase de développement et l'embauche de salariés, ceux-ci ne partagent pas bénéfices et décisions. Un nouveau statut d'entreprise privée s'impose : **L'entreprise équitable**. Il consiste à reconnaître que le bénéfice brut annuel, EBE (excédent brut d'exploitation) appartient aussi à ceux qui l'ont produit.

Projet de loi proposé :

Un nouveau statut d'entreprise est créer, « **Société anonyme à participation effective des salariés** », destiné à remplacer en 20 ans maximum après le vote de la loi, le statut injuste des SA et SARL.

Si l'EBE appartient au départ au créateur d'entreprise, ensuite, au fur et à mesure du développement et des embauches l'EBE appartiendra de plus en plus aux salariés et leur sera attribué sous forme d'actions collectives gratuites, gérées par l'association des salariés constitués en coopérative à l'intérieur de l'entreprise, appelée : « **coopérative de participation des salariés** »

Ce système leur permettra de monter progressivement au capital de leur entreprise et d'atteindre la majorité décisionnelle en 20 ans maximum. Espérons que ce projet de loi, réaliste car pragmatique, permettra aux travailleurs de devenir **citoyens dans leur entreprise**, au sens Jaurésien du terme.

Ce projet, évidemment révolutionnaire, comme l'était l'acquisition du droit de vote à la révolution française, se heurtera au tollé de la pensée dominante néo libérale, et ne pourra se réaliser qu'avec un fort soutien populaire. Est-ce que cette utopie se réalisera un jour ? Pourquoi pas si nous semons une graine !

Fait à Marseille, le 21 novembre 2017 par :

Claude Escarguel, Créateur d'entreprises et auteur du livre :

Lettre ouverte d'un patron de gauche aux actionnaires et dirigeants d'entreprises PARTAGER SINON...

Que vous pouvez recevoir par courriel sur simple demande à claudio.escarguel0239@orange.fr

Le livre est également diffusé gratuitement en version numérique à l'adresse suivante :

<https://static.mediapart.fr/files/2018/06/28/partager-sinon-version-12-13-corrige-2015.pdf>

Hubert VIALLET Ingénieur de recherche en métallurgie (hubert.viallet@orange.fr)

Questions (vous pouvez répondre par mail) :

- 1- Approuvez-vous le projet de loi décrit Chapitre 9, pages 16-17 ?
- 2- Constitue-t-il un progrès ?

Références

[1] La DECONNOMIE novembre 2016 Jacques Généreux, Édition Seuil

[2] Proudon : <http://sos.philosophie.free.fr/proudhon.php>

[3] Karl Marx/F. Engel : Propriété et expropriations par P. Cours-Salies et P. Zarka
Edition Syllepse, juin 2013

[4] Autogestion Daniel Chauvey Édition Seuil 1970

[5] <http://archives.charles-de-gaulle.org/pages/l-homme/dossiers-thematiques/1958-1970-la-ve-republique/de-gaulle-et-la-participation/analyses/la-participation-idee-centrale-de-la-pensee-gaullienne.php>

[6] <http://mefi.tv/thematiques/reflexion-s-2/1397-scop-ti-un-modele-economique-et-social-de-solidari-the-entretien-avec-olivier-leberquier-directeur-general>

[7] Tony Andréani *NOTES SUR L'ENTREPRISE "EQUITABLE", L'ENTREPRISE "EN CO-PROPRIETE" ET L'ENTREPRISE "SOCIALISEE"* 03 novembre 2016
http://tonyandreani.canalblog.com/archives/gestion_des_entreprises/index.html

[8] PARTAGER SINON ... Claude Escaguel 28/04/2015 (claude.escarguel0239@orange.fr)

Le livre est diffusé gratuitement en version numérique à l'adresse suivante :

<https://static.mediapart.fr/files/2018/06/28/partager-sinon-version-12-13-corrigee-2015.pdf>

[9] Penser la République Sociale pour le XXI^e siècle par Bernard TEPER et Pierre NICOLAS
Editeur Penser et agir Eric Jamet 2015

ANNEXE 1

Qu'est-ce que l'EBE ?

C'est l'**Excédent Brut d'Exploitation** appelé aussi **bénéfice brut**.

Tiré de :

https://fr.wikipedia.org/wiki/Exc%C3%A9dent_brut_d%27exploitation

L'EBE permet à la fois de rémunérer et de verser aux apporteurs de capitaux (banquiers et actionnaires) les dividendes et les intérêts bancaires de l'année, tout en développant l'entreprise en investissant [réf. nécessaire].

Le résultat net, lui, ne permet pas de mesurer la capacité d'autofinancement car ce n'est que le calcul du revenu des actionnaires, directement distribué dans l'année sous forme de dividende annuel ou affecté à la mise en réserve, les actionnaires acceptant de différer dans le temps la perception de leurs dividendes.

Pour mesurer l'entière capacité d'autofinancement des investissements, il faut prendre le bénéfice brut d'exploitation, dont on déduit les provisions pour risque et l'amortissement, terme comptable désignant l'annualisation de ces investissements. Sont déduits aussi les intérêts bancaires et l'impôt sur les sociétés.

La capacité d'autofinancement peut aussi être calculée en se référant à un autre indicateur, la marge brute d'autofinancement, qui est égale au bénéfice brut d'exploitation diminué des intérêts bancaires et de l'impôt sur les sociétés. Cette marge brute d'autofinancement présente l'inconvénient d'exclure le coût du crédit, lorsque celui-ci est lié aux investissements de l'entreprise. Son utilisation relève de l'approche patrimoniale des normes comptables destinées à protéger les actionnaires minoritaires, en interprétant le coût du crédit comme le prix à payer pour limiter l'apport des actionnaires en capitaux propres, plutôt que comme l'un des coûts d'investissement assumés par toutes les parties prenantes de l'entreprise (fournisseurs, clients et salariés).

Certains financiers [Lesquels ?] calculent un excédent net d'exploitation en déduisant simplement l'impôt sur les bénéfices de l'excédent brut d'exploitation. C'est l'équivalent d'une marge brute d'autofinancement augmentée des intérêts bancaires, et n'a rien à voir avec le résultat d'exploitation qui lui n'inclut pas l'amortissement des investissements.

L'EBE retraité.

17 juillet 2013 · par williamlegrand · dans Reprise d'entreprise. ·

Tiré de <https://williamlegrand.com/2013/07/17/lebe-retraite/>

Comment retraite-t-on l'EBE ?

Il s'agit d'une présentation extra-comptable qui isole dans un premier temps les charges considérées comme exceptionnelles (avec leur justification) et le calcul par ré-incorporation de celles-ci. Le nouvel EBE est naturellement plus élevé.

Rappel : qu'est-ce que l'EBE ?

L'EBE est un solde intermédiaire de gestion (SIG) qui s'établit après avoir déduit du Chiffre d'Affaires HT, augmenté des subventions, les Achats, les Services Extérieures et Autres Charges, les Impôts et Taxes, les Salaires et charges sociales.

Pour les amateurs de formules :

$$(CA + \text{Subventions}) - (\text{Achats} + \text{Services extérieurs}) = \text{Valeur Ajoutée (VA)}$$

$$VA - (\text{Impôts} + \text{frais de personnels}) = \text{EBE}$$

L'EBE est le meilleur indicateur de la rentabilité de l'exploitation car il correspond à l'excédent qui restera dans l'entreprise en ne tenant compte que des produits et charges nécessaires à l'exploitation. L'EBE exclut donc les produits et charges provenant :

- du financement de l'entreprise : les produits et charges financières ;
- de l'acquisition d'immobilisations : les dotations aux amortissements ;
- des opérations exceptionnelles.

Car il est calculé sans prendre en compte sa politique d'investissement et sa gestion financière.

Pourquoi retraiter l'EBE ?

La réponse est évidente à la lecture du 1er paragraphe :

A) On retraits l'EBE lorsqu'il y a des charges exceptionnelles qui pèsent sur un exercice et qui sont prises en compte dans la formation de l'EBE.

B) On retraits l'EBE également lorsque les rémunérations des gérants sont incluses dans la masse salariale et que ceux-ci n'occupent pas à temps plein un poste dans l'entreprise.

Les déductions ainsi opérées, l'EBE obtenu est censé refléter le résultat normal de l'exploitation.

Consolidation comptable

https://fr.wikipedia.org/wiki/Consolidation_comptable

La **consolidation comptable** consiste à établir les états financiers d'un [groupe de sociétés](#), pour publication mais aussi pour ses besoins internes. Elle agrège pour cela les [comptabilités](#) de chacune des sociétés qui composent ce groupe et opère des retraitements afin de faire comme s'il ne s'agissait que d'une entité unique. Le mot « consolidation » est ici un anglicisme dérivé de *to consolidate*, qui signifie « grouper ».

Les états financiers consolidés (ou « comptes » consolidés), dont le [bilan](#) consolidé, le [compte de résultat](#) consolidé et le [tableau de financement](#) consolidé, sont établis comme s'il s'agissait d'une seule et même [entreprise](#). Sous certaines conditions, l'établissement des comptes consolidés est obligatoire.

Annexe 2

Le CAPITAL c'est le travail des anciens, qu'il ait été usurpé ou non !

Définition du Capital lue dans Larousse 1992

1 Ensembles de biens monétaires ou autres, possédés par une personne ou une entreprise, constituant un patrimoine et pouvant rapporter un revenu.

2 Somme d'argent représentant l'élément principal d'une dette et produisant des intérêts

3 Capital social montant des sommes ou des biens apportés à une société et de leur accroissement ultérieur et figurant au passif des bilans

4 Pour les Marxistes, produit d'un travail collectif qui n'appartient pas à ceux qui le produisent, mais au propriétaire des moyens de production, et qu'il augmente au moyen de la plus-value extorquée aux producteurs même c'est-à-dire aux salariés.

Il y a souvent dans l'esprit de beaucoup une confusion entre CAPITAL et CAPITALISME, car n'est retenue, que la définition 4. Dans ce document nous utilisons la définition 1.

Considérations sur la propriété par une personne

Cas 1 Une personne qui a épargné une partie de son salaire pour acquérir son logement et constituer une épargne de protection, possède un capital. Ceci n'a rien de répréhensible.

Cas 2 Une personne qui reçoit un héritage, et qui en fait le même usage personnel que précédemment, possède aussi un capital. Dans ce cas, on peut se poser la question, comment a-t-il été acquis par ses parents ? Est-ce par leur travail ou par le travail des autres ? Et ainsi de suite. De toutes façons se pose le problème de l'impôt sur l'Héritage (qui permet de limiter des accumulations excessives de biens, mais c'est un autre sujet qu'il convient de traiter avec l'impôt.

Cas 3 Une personne possède un capital (d'où qu'il vienne). Elle le place en propriétés d'entreprise (actions), ou en immeubles à louer... et ne vit que de ses rentes. Elle vit du travail des autres, et peut même augmenter son capital sans rien faire. C'est pour cette raison que Proudhon dit que « *la propriété* (privée des moyens de production) *c'est le vol* » !

En fait, il faut bien réaliser que tout capital représente du travail humain, que ce soit celui accumulé par ceux qui vivent de leur travail, ou ceux qui vivent du travail des autres.

Propriété des entreprises

Pour produire des biens ou des services, une entreprise a besoin des travailleurs mais aussi d'investissements (bâtiments, machines, liquidités...). Cet indispensable investissement, provient d'un travail antérieur, qu'il ait été usurpé ou non par des rentiers.

Alors se pose le problème de la propriété des biens de production. Il est anormal que cette propriété appartienne aux seuls investisseurs, et échappe aux travailleurs de l'entreprise, qui sont souvent les principaux contributeurs.

Mais le Capital, le fruit du travail des humains, qu'il ait été acquis par l'épargne populaire, où qu'il provienne de l'exploitation du travail des autres, joue un rôle important pour la création et le développement de l'entreprise privée.

Celui qui investit pour la création d'une entreprise mérite rétribution. L'investisseur peut être privé (un particulier, une banque) ou publique (Caisse de solidarité interentreprises, BPI...), prend un risque qu'il est normal de rétribuer sans quoi il n'y a pas d'investissement.

Mais, dès que l'entreprise se développe, les travailleurs embauchés contribuent de plus en plus à la création de la richesse, et tout le problème réside dans la propriété du fruit du travail effectué dans l'entreprise.

Dans le cadre actuel des législations, le capital investi, ainsi que celui provenant de l'autofinancement (provenant du bénéfice Brut ou EBE) appartient aux seuls investisseurs (hormis une petite part distribuée dans le cadre de la participation). De plus, Ils possèdent ont tout le pouvoir de décision.

Cet accaparement du bénéfice et du pouvoir par les actionnaires, c'est là le véritable abus du capitalisme : « Le droit des sociétés commerciales entretient une confusion entre l'entreprise et ... les apporteurs de capitaux » [1] page 64.

Et lorsque les grands groupes ont une dimension internationale, on comprend que le capitalisme financier contrôle abusivement le monde.

Il serait juste que l'autofinancement annuel revienne à ceux qui produisent. On peut imaginer un système où le bénéfice annuel serve aux salariés à devenir progressivement copropriétaire de leur outil de production. C'est le but de la loi présentée ici.

Annexe 3

La hiérarchie dans les grandes entreprises.

Au-delà de plusieurs centaines, voire plusieurs milliers de travailleurs, se pose inévitablement le problème de l'organisation du travail. Les PME (10 à 250 personnes) sont peu concernées, mais c'est surtout les grandes entreprises qui le sont.

Le système hiérarchique habituel, dans les entreprises capitalistes consiste, à partir du directeur général, à nommer les chefs, sous chefs, sous sous chefs... c'est le système vertical qui du haut vers le bas. Cela pose le problème de la responsabilisation des travailleurs, et en conséquence celui de l'efficacité du travail accompli.

D'ailleurs ce problème n'est pas spécifique aux entreprises privées Il se pose également pour les entreprises publiques, mais avec la différence que les entreprises privées peuvent faire faillite, contrairement aux entreprises publiques.

A3-1 Les entreprises privées (et parfois publiques!) essaient de résoudre le problème de en utilisant divers stratagèmes :

- Prime individuelle aux salariés « méritants » ce qui nécessite tout un système d'évaluation avilissant, et a pour conséquence d'aiguiser la rivalité plutôt que la collaboration, et d'augmenter le stress au travail.

- Pression permanente pour augmenter les rendements, jouer sur les salaires, les conditions de travail, la flexibilité... jusqu'à l'avilissement des êtres humains.

- Pour compenser les défauts du système on fait appel aux psychologues pour essayer d'inculquer l'idée que l'implication maximum des travailleurs pour la réussite de leur entreprise, est le but ultime ! Voir le discours tenu aux employés de Carglass Vous devez être les meilleurs avec en conclusion : il faut satisfaire actionnaires ! (<https://www.youtube.com/watch?v=dVwC-9jQgSA> : à la minute 56 et 10 sec : « l'objectif qu'on s'est donné c'est de réussir le budget qu'on a essayé de vendre à nos actionnaires »).

L'entreprise équitable contrôlée par les salariés devenus copropriétaires, affrontera le même problème. Le pouvoir du directeur, même s'il est élu démocratiquement. Sans un système de contrepouvoir venant des ateliers de base, il y a un risque de créer de nouveaux oligarques qui, dans la pratique, prendront les décisions et les feront accepter sans véritable capacité de jugement ;

On le voit bien pour les grandes mutuelles ou les grandes SCOP comme Mondragon, le risque que les directeurs ne deviennent de nouveaux oligarques coupés de leur base. Comment les salariés d'une grande entreprise peuvent-ils gérer et diriger une grande entreprise, c'est tout le problème de l'autogestion au sens plus large de l'auto-direction, qui est posé.

Pour répondre à cette difficulté on pourrait s'inspirer grandement de l'expérience yougoslave, riche d'enseignement, expérience acquise entre 1950 et 1970 et rapporté par l'excellent livre Autogestion 1970 Daniel Chauvey Édition Seuil [4].

En fait tout le secret réside dans une organisation qui part du bas, des conseils d'ateliers, et qui remonte vers le haut pour la nomination des « représentants » à tous les niveaux successifs, et avec divers moyens de contrôle intermédiaire pour rendre le système efficace.

En voici quelques courts extraits :

Les conseils ouvriers et les comités de gestion.

Tel qu'il est défini dans la loi de 1950, le conseil ouvrier, élu par le collectif de l'entreprise, est un organe délibératif à compétence générale. Il lui appartient de prendre toutes les décisions fondamentales de l'entreprise. Pour assurer la gestion courante, le conseil ouvrier dispose d'un organe exécutif permanent, élu par ses soins, le comité de gestion. Le directeur est placé sous le contrôle immédiat du comité de gestion et en dernière instance du conseil ouvrier.

Cela, c'est l'aspect formel normatif, c'est le conseil ouvrier tel que le législateur yougoslave souhaitait qu'il devînt. En fait, pendant les premières années, la fonction essentielle du conseil ouvrier consistait davantage à officialiser les propositions de décisions émanant du directeur et de ses experts

Après quelques années d'apprentissage, les conseils ouvriers commencèrent de secouer la tutelle du directeur et se dotèrent d'une série de commissions permanentes spécialisées pour traiter des différents problèmes de l'entreprise, à commencer par les questions de personnel qui étaient restées du ressort exclusif du directeur. Dans le même temps, le conseil ouvrier de chaque entreprise tant soit peu importante créa des conseils ouvriers décentralisés à l'échelon des départements et des ateliers.....

L'unité de travail.

« Tant que l'autogestion se réalise principalement par le conseil ouvrier et que la collectivité des producteurs n'y apparaît seulement que comme collègue électoral en possession de certains droits politiques démocratiques, l'union organique de l'autogestion et de l'organisation de l'entreprise ne peut pas se produire. La hiérarchie des dirigeants continue de représenter la charpente de l'organisation dans l'entreprise et des contradictions naissent nécessairement entre les anciens et les nouveaux protagonistes de l'organisation. L'autogestion dans les unités de travail fraye la voie à l'aplanissement de ces contradictions »

Cette interprétation est confirmée en 1967 par le conseil central des syndicats yougoslaves :

« Pour que les producteurs directs soient effectivement à même d'être à la fois les gestionnaires directs de la production, statuant eux-mêmes directement sur la répartition (du revenu de l'entreprise), il fallait passer de la phase d'autogestion ouvrière par l'entremise des conseils ouvriers et des comités de gestion, à l'autogestion directe des travailleurs eux-mêmes ... Il était indispensable, entre autres, de constituer des unités organisationnelles où s'accomplit un processus technologique de travail déterminé, où se forme et se répartit le revenu, c'est-à-dire où les mêmes hommes produisent et font la répartition. Cette forme organisationnelle de travail dans le processus d'évolution des rapports sociaux et de travail en Yougoslavie fut trouvée dans l'unité de travail, partie organique de l'entreprise »

A3-2 Les grandes entreprises publiques qu'elles soient les grandes administrations ou les grandes entreprises nationales de productions ou de services (Education, Santé, Électricité, eau, transport...) souffrent aussi, dans leur organisation, du système hiérarchique vertical, à sens unique, du haut vers le bas.

Dans les entreprises publiques, l'employé n'est statutairement qu'un simple exécutant. En effet, l'organisation hiérarchique en cascade laisse peu de place à l'initiative des travailleurs soumis à la bonne volonté d'un système hiérarchique dans lequel seul le directeur général est responsable.

S'il est normal que ce soit l'État qui fixe les missions et les budgets, il est souvent préjudiciable que le personnel soit relégué au rang de simple sous-fifre, et participe peu à l'élaboration des programmes.

Il y a bien eu quelques avancées positives : par exemple, au cours de l'année 1982. Les Lois Auroux, promulguées par le gouvernement Mauroy, ont amélioré la protection des salariés, et leur ont donné un droit d'expression dans les comités d'entreprise. Mais elles n'ont pas donné pour autant aux salariés le minimum de pouvoir qui leur permettrait d'être véritablement associés à la créativité dans leur travail.

La conséquence de cette non responsabilisation des employés se traduit souvent par :

- Perte du goût du travail bien fait qui est pourtant naturel chez les humains.
- Je ne suis pas responsable donc je m'en fou, je me désintéresse de mon travail qui n'est plus un plaisir mais devient une servitude.

Pour remédier à cet état de chose, l'administration a tenté d'appliquer des méthodes coercitives :

- système de notation individuel, tuant l'esprit d'équipe et de solidarité
- Promotion individuelle, parfois arbitraire, favorisant la soumission au « Chef », le fayotage !
- Pression de toute sorte pouvant conduire à la souffrance au travail, voire au suicide

En conséquence

- Absentéisme augmenté
- « Mise au placard » avec le gaspillage que cela représente !

On entend souvent Vivement ce soir, la retraite ! (La quille bordel!)

Et pourtant, beaucoup de fonctionnaires ont heureusement un sens civique aigu, font bien leur travail et ne demandent qu'à apporter leur créativité à la collectivité. On a pu l'observer partout dans les entreprises d'état, à la poste, dans les guichets de la sécu, dans les hôpitaux, dans les grandes entreprises nationales de recherche...

Cette déshumanisation dans le travail, ne favorise pas le bon fonctionnement des entreprises publiques, et n'est pas en faveur des nationalisations des grands secteurs d'activités clef de l'économie (énergie, transport, ...). Au contraire elle alimente le discours néolibérale en faveur des privatisations « le moins d'état possible, les fonctionnaires sont des parasites... »

Il faut bien reconnaître que le centralisme excessif a été une des causes de l'échec du système soviétique.

Alors comment améliorer la situation ?

Au sein de l'entreprise publique, en donnant aux employés, à tous les échelons de l'organisation hiérarchique (Ex : Direction, département, service) un réel pouvoir de participation et d'approbation qui soit bien sûr compatible avec la mission de leur entreprise.

Il existe déjà une structure au niveau central des entreprises publiques, le comité d'entreprise, qui peut donner des avis mais dont le rôle est pratiquement très limité. De surcroît, ce CE ne s'appuie sur aucune structure alors qu'a été mis en place en 1968 des « unités de travail » à chaque niveau de la hiérarchie. On pourrait s'appuyer sur l'expérience yougoslave décrite plus haut.

Le but serait que ceux qui travaillent, soient effectivement à même d'être à la fois les gestionnaires directs de la production, et puissent participer dès les niveaux de base (Atelier, unité de base) à élaboration des plans ainsi qu'à l'évaluation des moyens nécessaires pour l'exécution.

Le système à mettre en place dépendra du type d'entreprise, et sera différent dans son application selon qu'il s'agira par exemple de l'éducation nationale de la production d'électricité ou de la recherche, et ne devra être imaginé par les personnels eux-mêmes.

Pour illustrer le propos je citerais mon expérience dans une entreprise de recherche missionnée par l'état français.

Expérience vécue au commissariat à l'énergie atomique (par Hubert Viallet).

J'ai travaillé 40 ans depuis 1962, dans le secteur recherche et développement en métallurgie.

J'ai activement participé aux événements de mai 68, pour essayer de mettre de la démocratie dans notre entreprise qui laissait à priori peu d'initiative en dehors de l'obéissance aux chefs. C'était l'époque où on parlait beaucoup d'autogestion (PSU, CFDT...)

Fin mai 68, après un mois de grève générale, il avait été demandé par l'ensemble des syndicats du CEA à l'administrateur général, **la création de conseils d'unité** au niveau des services (50 à 100 personnes) des départements (environ 300 personnes) et des directions (autour de 1000 personnes), **avec deux droits :**

Droit d'expression

Droit de récuser le chef d'unité par son personnel après 3 ans d'exercice.

La création des conseils d'unité avait été acceptée par le gouvernement de l'époque (accords de Grenelle) avec le droit d'expression mais pas celui de pouvoir récuser le chef d'unité après trois années d'exercice de sa fonction.

Et pourtant, notre demande était tout à fait réaliste dans la mesure où trois années correspondaient à la durée moyenne de durée d'occupation d'un poste de commandement. Et nous pensions que l'approbation d'un chef par son personnel après trois ans d'exercice serait bénéfique à tous, et donnerait plus de cohésion à l'unité dont il était en charge. En acceptant notre proposition l'administration n'aurait pas pris de grands risques, puisque 3 ans était la durée moyenne qui était pratiquée ! Mais c'était une opposition de principe du gouvernement Pompidou.

A noter que ce point avait fait l'objet de nombreuses discussions au sein des « comités révolutionnaires » de mai 68 qui préparaient la revendication. Certains voulaient que le chef d'unité soit élu par ses ouailles. Mais il est apparu à la majorité plus normale de laisser l'initiative du choix à la direction, et de laisser du temps (3 ans) au personnel de l'unité pour apprécier ou non le choix de la direction.

Donc, pour le gouvernement, pas question de céder une miette du pouvoir réel aux travailleurs des entreprises publiques c'est le système étatique !

Conséquence : les conseils d'unités ont commencé dans l'enthousiasme. Naïvement nous pensions que leur existence légale était un bon début, et que tôt ou tard ils pourraient acquérir un pouvoir légal. En fait, il n'en fut rien, et sans pouvoir réel, les conseils d'unité perdirent de leur intérêt, favorisèrent le fayotage et devinrent une courroie de transmission au service du système étatique.

Table

Résumé	1
Chapitre 1 : Profit et démocratie	2
Chapitre 2 L'autogestion depuis deux siècles	4
Chapitre 3 les SCOP	5
Chapitre 4 : Nouveau statut de l'entreprise privée : SAPES	7
4 – 1 Appropriation progressive de l'entreprise par ceux qui produisent	8
4 – 2 Partage du pouvoir décisionnel avec ceux qui produisent	11
4-3 On Enfin des entreprises qui deviennent citoyennes !	12
Chapitre 5 Utilisation du bénéfice annuel de la SAPES	13
Chapitre 6 caisses de solidarité interprofessionnelle	14
Chapitre 7 Intervention de de l'état	14
Chapitre 8 Partage de la valorisation de l'actif	15
Chapitre 9 Projet de loi	16
Chapitre 10 : Application de la loi aux filiales	18
Chapitre 11 Avantages du statut de l'entreprise citoyenne	19
Chapitre 12 Inscrire dans la constitution, à la rubrique démocratie	21
Conclusion	22
ANNEXE 1 Qu'est-ce que l'EBE ?	23
ANNEXE 2 Le capital :	26
ANNEXE 3 : La hiérarchie dans les grandes entreprises	28
A3-1 Les entreprises privées	29
A3-2 Les grandes entreprises publiques	30