

MANAGER PAR LES COMPÉTENCES

27 avril 2010

La philosophie de l'actionnariat salarié associe les collaborateurs aux résultats de l'entreprise et leur fait partager la culture du risque de l'entrepreneur.

Faire de l'ouverture du capital aux salariés un des éléments forts de management, permet d'impliquer les salariés dans les performances de l'entreprise et de rendre le climat social moins conflictuel.

Depuis le Rachat de l'Entreprise par les Salariés en 1989, jusqu'à l'actionnariat salarié en passant par le Plan Epargne Entreprise, les salariés «intrapreneurs» restent fidèles à la SERAP et développent leur sentiment d'appartenance à cette entreprise.

- Qu'est-ce que l'actionnariat salarié ?
- Qu'est-ce qui a amené les dirigeants de la SERAP à ouvrir le capital aux salariés ?
- Quelle communication la SERAP adopte-t-elle, notamment en période de crise, auprès de ses salariés actionnaires ?

TÉMOIN

Michel BOITTIN
Président du Conseil de surveillance
SERAP SA - Gorron
Activité : Fabrication de matériels
pour l'agroalimentaire
Effectif : 230 salariés



CONTACT

Stéphane Foricher
CCI de la Mayenne - 12 rue de Verdun
53000 LAVAL - Tél : 02 43 49 49 95
s.foricher@mayenne.cci.fr

L'ACTIONNARIAT SALARIE, UN ATOUT

Le CONTEXTE

Depuis sa création, l'entreprise SERAP a su garder un esprit de «partage de richesses». Quel que soit son statut de SARL, de société anonyme à directoire et conseil de surveillance, ce partage s'est construit au fil du temps :

- 1971, acquisition d'une petite partie du capital par les cadres dirigeants 5%
- 1978, création de SOCIGOR avec regroupement des actions des salariés dans cette société
- 1973, mise en place d'un accord de participation
- 1981, mise en place d'un accord d'intéressement
- 1981, acquisition de 35% du capital par les cadres et salariés
- 1989, rachat de l'entreprise : R.E.S. de 55% du capital par cadres et salariés
- 2000, mise en place d'un Plan d'Épargne Entreprise
- 2008, rachat de 45% des actions de la famille fondatrice par la famille dirigeante, les cadres et les salariés et un partenaire financier (11%)

L'ENJEU

Reconnaître que l'entreprise doit ses résultats et son évolution aux salariés et leur en faire bénéficier : l'actionnariat salarié, un atout !

L'ESSENTIEL

C'est un système d'épargne collectif et facultatif permettant aux salariés de se constituer, avec l'aide de l'entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières et plus particulièrement en actions émises par les sociétés employeurs des salariés épargnants, avec une obligation de bloquer les sommes pendant 5 ans. Ce dispositif à deux exigences majeures : la gouvernance et la communication.

Les MANIERES de FAIRE

Avoir du temps : la mise en place d'un Plan d'Épargne Entreprise est progressive.

Etre pédagogue : un P.E.E. se négocie avec le personnel, le délégué syndical ou le comité d'entreprise.

Se faire accompagner : le cadre juridique doit être suivi et validé par un juriste.

S'adapter : un P.E.E. doit s'intégrer dans l'organigramme structurel du groupe et à sa gouvernance. Ces derniers doivent parfois être adaptés.

Donner du sens à la démarche : l'actionnariat salarié ne donne du sens à la démarche que s'il entre dans le cadre d'un projet d'entreprise concret.

La MISE en PLACE du PEE

- Initiative de l'entreprise.
- Décision unilatérale de l'employeur établissant le règlement du plan ou par un accord négocié avec le personnel selon les modalités prévues.
- Consultation des Instances Représentatives du Personnel sur le projet de règlement du plan.
- Le plan doit faire l'objet d'une information du personnel lors de sa mise en place.
- Le règlement du P.E.E. doit être déposé auprès de la DIRRECTE.
- Les bénéficiaires sont l'ensemble des salariés ayant la condition minimale d'ancienneté exigée par le règlement qu'ils soient en C.D.I. ou C.D.D.
- Le P.E.E. est alimenté par les versements volontaires des adhérents auquel s'ajoute un abondement de l'entreprise.
- Le règlement du P.E.E. prévoit le choix entre plusieurs supports de placement bloqué pendant 5 ans. Le choix d'affectation est à faire par le salarié
- Des cas de déblocage de fonds anticipés sont possibles selon les dispositions de la législation sociale.

AVANTAGES DU P.E.E.

- **SOCIAUX** : Exonération des principales charges sociales, salariales et patronales.
- **FISCAUX** : Les placements sont exonérés de l'impôt sur le revenu.
- **ACTIONNAIRE MAJORITAIRE** : Fidélisation des équipes, partage des visions stratégiques du groupe, meilleure implication, indépendance vis-à-vis des banquiers, autonomie de décisions financières extérieures, stabilité de l'actionnariat, possibilité de reprise en interne, capital immatériel.
- **EMPLOYEUR** : Fidélisation du personnel notamment des cadres, implication de l'ensemble des salariés, sens de l'intérêt de l'entreprise, compréhension du fonctionnement de l'entreprise, argumentaire de recrutement, solidarité accrue, fierté d'appartenance, dialogue social qualitatif.
- **SALARIE** : Du rendement par l'abondement attractif, sensation d'appartenance, contrôle et qualité d'information sur les évolutions de l'entreprise, plus de volontaires pour les organes de gouvernance, outil d'épargne défiscalisant.
- **CLIENT** : Assurance de la pérennité de son fournisseur et de l'engagement du respect du client par l'ensemble des salariés.

INCONVENIENTS DU P.E.E.

- **MONTAGE** : Un montage financier tendu et une baisse d'activité sur plusieurs années peuvent entraîner des difficultés d'ordre financière, du nombre insuffisant d'actionnaires, de paiement, de tensions sociales.
- **DIVIDENDE** : Les dividendes versés à des tiers.
- **TAXES** : Les sommes versées sont soumises à CSG/RDS et les cessions d'actions aux plus values.