

Extrait du Journal La Mée Châteaubriant

<http://www.journal-la-mee.fr/948-bourse-04-actionnaires-et-cocus.html>

Bourse (04) : Actionnaires et COCUS

- Thèmes généraux - Bourse, fonds de pension -

Date de mise en ligne : samedi 2 octobre 2004

Date de parution : 15 décembre 2003

Journal La Mée Châteaubriant

Page 948

(écrit le 26 avril 2000)

Actionnaires et cocus

Des jeunes ont investi, il y a 20 ans, ont monté leur entreprise à la force de leurs bras. Ils en sont toujours actionnaires. Ils racontent leur amertume. Et leur souffrance.

L'histoire commence dans les années 80 (1). Une entreprise de la région castelbriantaise, ferme. Liquidation pour mauvaise gestion, malgré un marché porteur.

Trois cadres de cette entreprise décident de créer aussitôt une nouvelle entreprise, sur le même créneau. Ils sélectionnent, parmi leurs collègues ouvriers, 8 jeunes (25-30 ans maxi) dont ils apprécient les qualités professionnelles, et leur proposent de monter l'entreprise avec eux. Chacune de ces 11 personnes peut bénéficier d'une prestation de 40 000 F, offerte par l'ASEDIC à tous les chômeurs qui créent une entreprise. Une seule condition : ne pas faire faillite dans les 3 ans à venir.

Cette somme de 440 000 F (soit 11 fois 40 000 F) va constituer le fonds de roulement de l'entreprise. Les 8 salariés ne savent pas encore les conséquences, dommageables pour eux, de cette décision.

On monte « notre » boîte

Les gars sont jeunes, ils sont contents de monter « leur boîte ». Ils se mettent au travail tout de suite : ils travailleront deux mois, sans être déclarés ni payés, dans un local discret situé loin de Châteaubriant. Ils ne comptent pas leurs heures, ils apportent toute leur jeune force de travail. C'est pour une bonne cause. C'est un risque aussi : ce « travail au noir », s'il avait été découvert, aurait pu leur coûter bien cher.

Très vite, ils sont invités à une réunion par les 3 cadres repreneurs. Objet : constitution d'une SARL. Ils découvrent alors que le capital, de 100 000 F est partagé ainsi :

â€“ 24 % pour chacun des 3 cadres

â€“ 8 % pour un client

â€“ 2,5 % pour chacun des 8 ouvriers.

Chacun des 8 ouvriers verse donc 2500 F (ce qui fait environ 3400 F de maintenant) les trois cadres mettent chacun 24 000 F. Les ouvriers sont surpris de cette répartition, ils s'attendaient à être à égalité, puisque chacun a versé les 40 000 F venus de l'ASEDIC. Ils s'aperçoivent bien qu'à eux tous ils ne représentent pas grand chose : les trois cadres, avec leurs 72 %, contrôlent tout mais ils font confiance.

140 000 F d'heures supplémentaires

Le bâtiment définitif de l'entreprise est prêt, à Châteaubriant. Le matériel manque encore, mais pas l'enthousiasme

des gars. « Nous avons travaillé comme des malades, 14 heures, 15 heures par jour. Des fois on faisait deux journées en une. Il nous est arrivé de faire 20 heures de travail dans la même journée. Le montant de nos heures supplémentaires a atteint 140 000 F, chacun, dans une seule année, ni payées, ni récupérées. Nous l'acceptons de grand coeur. C'était notre boîte, le comptable nous avait dit qu'il faudrait tenir 5 ans. Nous y sommes allés à fond »

Quand ils se remémorent cette période, les gars en sont blessés. Car voilà la suite.

L'entreprise marche bien, les bilans sont très positifs. Les 11 actionnaires se réunissent tous les mois pour voir l'évolution. Ils se tiennent tous. Ils y croient.

Va-t-en !

Au bout de 5 ans, les ouvriers commencent à en espérer des retombées positives pour eux-mêmes. Mais les assemblées générales des actionnaires se concluent toujours de la même façon « Par un vote l'assemblée décide de ne pas verser de dividendes ». En fait, il n'y avait même pas de vote : les 8 ouvriers étaient minoritaires. Leurs voix ne comptaient pas. L'un d'eux proteste : « tu commences à être gênant. Reprends tes parts et va-t-en » lui dit-on. Sauf que 2,5 parts d'une entreprise, ça n'intéresse personne. Le salarié actionnaire n'a plus qu'à se taire et continuer à travailler.

Travailler oui, pour ça ils sont tenus de travailler !. Les heures supplémentaires sont nombreuses, toujours pas payées. Quand les salariés-actionnaires commencent à demander le paiement, tout à coup, il n'y en a plus. La direction cesse de leur en donner, ce qui ne l'empêche pas de payer des heures supplémentaires à ... ceux qui n'ont rien réclamé. Diviser pour régner.

On a monté « leur » boîte

Les années passent, l'entreprise tourne. Elle embauche. Les salariés-actionnaires constatent qu'il y a toujours des patrons, et toujours des salariés. Ils remarquent même qu'il y a davantage de cadres dans l'entreprise : 8 « improductifs » pour 17 salariés. S'ils respectent la compétence de certains cadres, ils constatent que d'autres sont là comme pour passer le temps et qu'il faut, de temps en temps, rattraper leurs erreurs ! Les uns « marnent », d'autres empochent. L'amertume des salariés-actionnaires s'accroît : « en quelque 20 ans, nous avons perçu 6000 F de dividendes. Nos salaires sont bloqués à un bas niveau : 7500 F dont 1000 F de prime d'ancienneté. Heureusement qu'il y a des lois sociales pour, au moins, nous augmenter un peu. Nous sommes payés, avec 20 ans d'ancienneté, légèrement plus que des jeunes embauchés, qui ont un ou deux ans de boîte. Ce n'est pas pour reprocher le salaire de ces jeunes, c'est pour regretter qu'on ne tienne pas compte de notre compétence à nous et de tous les efforts que nous avons faits, de façon permanente, pour monter cette entreprise que nous croyions être « notre » entreprise. Nous avons le sentiment qu'en étant devenus actionnaires nous avons bloqué complètement notre carrière »

Les choses continuent à évoluer, la SARL des débuts, devient une SA(2) . « Avec la SARL nous pouvions tout savoir : les rémunérations de chacun, les avantages en nature, les frais de route, etc. Avec la SA nous ne savons plus rien. Notre avis ne compte pas. Finalement nous nous sommes donnés à fond pour monter « leur » entreprise, l'entreprise de ceux qui, au départ, ont investi un peu plus que nous dans le capital de l'entreprise : nous aurions peut-être pu le faire aussi, mais on ne nous a pas demandé notre avis »

Finalement, il y a deux catégories d'actionnaires. Les gros et les petits. Ce n'est même pas une question de richesse au départ, cela se définit bien en termes de pouvoir. Les 3 cadres repreneurs ont tout fait pour garder la main-mise sur l'entreprise. La mise de fond au départ n'était pas très différente : les trois cadres ont apporté 64 000 F chacun(3)

les 8 ouvriers ont apporté 42 500 F chacun*. Les 3 cadres ont apporté globalement moins que les 8 salariés. Mais les trois cadres restent les patrons.

Les salariés-actionnaires ont des actions, qui ne leur rapportent aucun dividende. Ils ne peuvent même pas les vendre : qui voudrait d'un si petit nombre d'actions qui ne donnent aucun pouvoir. Les salariés-actionnaires se sentent dévalorisés : « Ce ne sont pas ceux qui ont pris le plus de risques qui sont maintenant les mieux payés »

Mon dieu, quel bonheur
Mon dieu, quel bonheur
D'être un tout petit actionnaire !
(air connu)

Ecrit en 2002

Les actionnaires cocus....

La valeur du portefeuille des actionnaires-salariés a chuté en moyenne de 29% depuis le début de l'année et a été divisée par deux en deux ans, selon une enquête réalisée par le journal Le Monde auprès de 40 sociétés françaises cotées en bourse.

Le Monde rapproche cette baisse de celle de l'indice CAC 40, qui a chuté de 36% depuis le début de l'année, alors que la baisse avait déjà été importante en 2001.

Cette évolution globale masque des disparités importantes, même si les avoirs baissent dans 35 des 40 sociétés étudiées et n'augmentent que dans cinq.

La baisse est largement le fait de trois sociétés : Alcatel, Vivendi Universal et France Télécom, dont l'ensemble des 361.000 actionnaires-salariés ont vu leur patrimoine divisé par cinq en neuf mois.

Le plus spectaculaire est sans doute Alcatel, dont le portefeuille moyen des 50.000 actionnaires-salariés est passé de 6.325 euros fin 2001 à 885 euros le 2 octobre 2002 (- 86 %) relève Le Monde. Il était encore de 17.228 fin 2000.

Chez France Télécom, l'avoir boursier moyen des 144.000 actionnaires-salariés chute de 80,33 % et chez Vivendi Universal (167.000 personnes), il dégringole de 77,39 % en 2002.

Les actionnaires-salariés d'autres sociétés s'en sortent mieux. Outre ceux de Vinci, Schneider, Vallourec, TotalFinaElf, Danone et Air Liquide, dont le patrimoine boursier se maintient globalement, ceux de Renault, grâce au rebond du titre, ont vu leur avoir boursier progresser de 11,33%. Ceux de quelques sociétés hors CAC 40 tirent aussi leur épingle du jeu, à l'image d'Eiffage (+29%) ou Essilor International (+25%).

LA REPRISE s'éloigne en France

L'Insee révisé la croissance à la baisse : il prévoit 1% en 2002, le plus faible taux depuis 9 ans, et 9,3 % de chômeurs en décembre. Le gouvernement tablait sur 1,2 % de croissance cette année, 2,5 % en 2003, ce qui semble inaccessible. Son plan d'aide à la création d'entreprises est attendu. Pour l'instant, au moins du côté des CES, c'est mal barré !

Ecrit le 29 septembre 2004 :

Epargne salariale

Les salariés bénéficiant de dispositifs d'épargne salariale dans leur entreprise pourront retirer jusqu'à 10 000 euros de leurs plans sans avoir à respecter le délai de blocage habituellement imposé ni à justifier de l'emploi des sommes demandées.

La loi « pour le soutien à la consommation et à l'investissement » est parue au Journal officiel du 11 août 2004. Elle offre aux salariés (dans son article 5) la possibilité de débloquent, avant les délais prévus, leur épargne salariale, sur simple demande du bénéficiaire lorsqu'elle porte sur des actions ou parts d'organismes de placement collectif. Les salariés n'ont pas à justifier de l'emploi des sommes correspondantes. Les sommes versées au titre de la participation aux bénéfices de l'entreprise sont disponibles également jusqu'au 31 décembre 2004.

Ceci est applicable à partir du
1er octobre 2004, sans avoir à demander l'accord de l'employeur.

Dans certains cas, les modalités de ce dé-blocage exceptionnel devront également faire l'objet d'un avenant à l'accord de participation ou au règlement du plan d'épargne salariale.

Les plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO), en revanche, ne sont pas concernés par cette mesure.

Le déblocage ne peut non plus porter sur des actions de l'entreprise.

Les sommes ainsi débloquentées, de même que les versements directs ne sont soumis ni aux cotisations de Sécurité sociale ni à l'impôt sur le revenu mais subissent en revanche la CSG, la CRDS et, le cas échéant, le prélèvement social de 2 %. Le plafond de 10 000 euros est calculé après déduction de ces prélèvements.

Pour débloquent les fonds, les salariés doivent effectuer leur demande auprès, selon le cas, de l'entreprise ou du teneur de registre d'épargne salariale. Un modèle de formulaire de demande est fixé par l'administration (imprimé modèle 2046). On peut trouver ce formulaire à l'Hôtel des Impôts à Châteaubriant (Rue de la Citoyenneté - 02 40 55 67 00).

Normalement les entreprises avaient jusqu'au 10 septembre 2004 pour informer leurs salariés, ainsi que les autres bénéficiaires, de leurs droits à déblocage ou à versement direct de l'épargne salariale au titre de ce dispositif exceptionnel.

Certaines entreprises de la région castelbriantaise, qui connaissent des difficultés financières, se sont bien gardées de le faire !

La circulaire du 9 août 2004 et le formulaire de demande de déblocage exceptionnel sont disponibles sur le site internet du ministère de l'Economie :

Pour toute information, adressez-vous :

• aux représentants du personnel dans l'entreprise,

• à une organisation syndicale,

â€“ à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Post-scriptum :

(1) pour des raisons de sécurité de l'emploi, nous taïrons le nom de l'entreprise et des protagonistes, et tout élément permettant de l'identifier précisément

*(2) SARL : société à responsabilité limitée
SA : société anonyme.*

*(3) 40 000 + 24 000 pour les cadres
40 000 + 2 500 pour les ouvriers*