

Épargne d'entreprise. Le cache-misère des salaires en berne

Intéressement et participation, censés récompenser l'effort collectif des salariés pour leur entreprise, prennent peu à peu le pas sur la hausse des salaires. Une substitution loin de compenser le manque à gagner.

Selon le site public d'information service-public.fr, « l'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place au sein de certaines entreprises » sous forme de plan d'épargne d'entreprise (PEE) et de plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco). Les primes d'intéressement et de participation, parfois complétées par un abondement volontaire de l'entreprise, viennent nourrir cette épargne. Seule la participation est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés ou plus dégageant un bénéfice « suffisant ». Mais comme pour l'intéressement, sa mise en place doit être encadrée par un accord collectif qui détermine la formule de calcul de l'enveloppe à distribuer et les modalités de cette distribution.

Épargne salariale (1967), comme intéressement (1959) et participation (1967) sont des dispositifs anciens dont l'essor, à partir du milieu des années 1980, est lié à la construction d'un régime fiscal et social très avantageux. Seules les primes d'intéressement et de participation versées directement aux salariés – donc non épargnées – sont soumises à l'impôt sur le revenu. En outre, si ces primes sont soumises depuis 2009 à un « forfait social », passé peu à peu de 2 % à 20 % en 2012, leur niveau de contribution social reste bien infé-



IMAGES ZOO / CORBIS

rieur aux cotisations sur les salaires. Les entreprises ne payant aucun impôt sur ces sommes, on comprend bien leur intérêt pour cette forme de rémunération à moindres frais.

« ALÉATOIRE ET TRÈS INÉGALITAIRE »

Ces primes ont pour objectif de récompenser l'effort collectif et non de rémunérer le travail – il y a le salaire pour cela. Mais la frontière entre les deux est devenue floue. « Ces primes sont désormais vécues comme un plus pour le pouvoir d'achat alors que les salaires stagnent, constate Jean-Luc Molins, secrétaire national Ugict-CGT. Chez les cheminots, par exemple, il a été finalement impossible de s'opposer à la mise en place d'un dispositif d'intéressement. » Autre exemple, l'année dernière, chez Orange où le dispositif est en place depuis longtemps, la direction a dû verser un complément face au mécontentement général des salariés

dont l'intéressement – du fait de la formule de calcul de son enveloppe générale – avait baissé malgré des résultats florissants.

« Ces primes ont un caractère aléatoire mais aussi très inégalitaire », insiste Noélie Delahaie, chercheuse à l'IRES et coauteur

L'INTÉRESSEMENT NE RENTRE PAS DANS LE CALCUL DU CHÔMAGE, DE LA RETRAITE... ET DÈS QU'IL Y EN A, LES SALAIRES ÉVOLUENT BIEN MOINS VITE !

d'une étude sur le sujet. D'une part, tous les salariés ne sont pas concernés par ces dispositifs et les plus avantageés sont ceux qui travaillent dans des secteurs à forts bénéfices. D'autre part, parmi les salariés concernés, seuls ceux qui n'ont pas besoin de cet argent pour vivre peuvent se permettre de l'épargner et donc profiter des exonérations d'impôt. Enfin, la répartition individuelle de ces primes est souvent proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise et au salaire. Les gros salaires bénéficient donc des primes les plus élevées...

EFFET PERVERS SUR LES POLITIQUES SALARIALES

Des salariés touchent le gros lot, comme Baptiste, cadre moyen dans le groupe LVMH qui a perçu en 2015 plus de 14 000 euros au titre de l'intéressement et de la participation. Mais ce n'est pas une règle. Selon la DARES, le montant moyen de ces deux primes s'établissait en 2013 respectivement à 1 625 et 1 341 euros par salarié. Sans être astronomique, cela représente tout de même, en cumulé, près de trois mois de salaire net au SMIC, ce qui n'est pas sans avoir un effet pervers sur les politiques salariales. Le constat ne concerne pas tant la participation que l'intéressement qui semble concurrencer la réévaluation des salaires, explique la chercheuse de l'IRES. « Au-delà de la première année de mise en place, on constate que, dans les entreprises dotées de l'intéressement, les salaires de base évoluent moins vite que dans les entreprises qui en sont dépourvues. » Conclusion : les primes d'intéressement viennent se substituer peu à peu à une hausse des salaires, sans compter pour autant dans le calcul des droits à la retraite, au chômage ou à la couverture santé. ★

MARION ESQUERRÉ

/// EN BREF

PRISON

L'État condamné pour impayés de salaires
Les cas arrivent rarement devant les tribunaux mais sont loin d'être isolés, selon l'Observatoire international des prisons. Le 22 février, l'État a été condamné à verser à un ex-détenu, plus de 4000 euros au titre d'impayés de salaires. Alors qu'en vertu de la loi pénitentiaire, il aurait dû toucher au minimum 4,14 à 4,32 euros de l'heure pour le travail réalisé entre janvier 2012 et juillet 2015, il a touché entre 1,87 à 3,86 euros.

INÉGALITÉS

Les hommes mieux intégrés dans les métiers féminisés que l'inverse
Dans une récente publication du CEREQ, on apprend que les hommes sortis de formations très féminisées sont, en

ÉGALITÉ. Sept pères sur dix utilisent leur congé de paternité

Selon une enquête de la DRESS, en 2012, près de sept pères sur dix éligibles au congé de paternité y ont eu recours. C'est un droit que les plus de 40 ans, mais aussi les travailleurs indépendants, les précaires et a fortiori les sans-emploi exercent moins que les autres. Selon l'étude, les salariés en CDI sont aussi plus à l'aise avec l'utilisation de ce droit que les salariés en CDD. Le congé de paternité (11 jours cumulables avec les 3 jours pour naissance) est indemnisé comme un congé de maternité par l'assurance maladie.

général, « bien accueillis dans les collectifs de travail féminins ». À l'inverse, les femmes « doivent encore faire face à de fortes résistances et prouver leur légitimité dans les bastions masculins ». De plus, à la sortie de ces formations, les hommes ont une meilleure insertion professionnelle que leurs collègues femmes.

RECRUTEMENT

Travailler dans la maroquinerie de luxe, dans le Doubs

L'entreprise SIS produit de la maroquinerie de luxe depuis deux sites implantés dans le Doubs, à Avoudrey et Valdahon. Chaque année, elle recrute des salariés en CDI ou CDD d'au moins 12 mois. Les candidats sont sélectionnés sur leurs compétences et habileté, sans référence au CV, via la méthode de recrutement par simulation de Pôle emploi.

Envoyer un CV – estampillé « recrutement SIS3 » – à : 020jelena.zelic@emploi-emploi.net

/// VOS DROITS

Droit de grève. Fondamental et bien encadré

Droit fondamental inscrit dans la Constitution de 1946, la grève répond à des règles bien précises, qui, dans le privé, sont fixées par la jurisprudence avant tout. Le Code du travail se contente en effet d'affirmer que la grève ne rompt pas le contrat de travail et d'interdire à l'employeur d'adopter des mesures discriminatoires en matière de rémunérations ou d'avantages sociaux (L. 2511-1). Dans la même veine, il interdit toute sanction d'un salarié en raison de l'exercice normal du droit de grève (L. 1132-2). Pour le reste, il faut se fier à la jurisprudence.

Durée. Pour qu'un arrêt de travail s'apparente à une grève, il doit être total. Ainsi, les grèves perlées consistant à ralentir le travail ou à mal l'exécuter, la grève de l'astreinte, la grève limitée à un élément particulier du contrat de travail, etc., sont illicites. Pour autant, la jurisprudence ne fixe pas de durée minimale ou maximale à l'arrêt de travail, de sorte qu'il est possible de

faire par exemple deux fois cinq minutes de grève par heure pendant deux jours.

Licite. La grève implique un arrêt de travail collectif et concerté. Ainsi, un salarié – excepté s'il est l'unique salarié de l'entreprise – ne peut pas faire grève seul dans son entreprise, sauf si son arrêt de travail est « couvert » par un appel à la grève déposé par une organisation syndicale et dont les motifs le concernent. De même, la grève doit être le résultat d'une décision concertée des salariés, ce qui n'empêche pas qu'elle soit spontanée et à effet immédiat. Aucun préavis n'est obligatoire, contrairement au secteur des services publics. Enfin, la grève doit venir à l'appui de revendications professionnelles (salaires, conditions de travail, droit syndical, défense de l'emploi, etc.) sous peine d'être illicite. Ainsi, tant que ce dernier critère est respecté, une grève de solidarité à l'égard d'un collègue ou d'un salarié extérieur ou une grève affirmant une position politique restent licites.

M. M.

PIERRE TROVEL



Viol ordinaire du droit du travail

L'escalier de bois d'un immeuble en cours de réhabilitation (Paris, 2^e) s'est effondré tandis que l'empruntaient 3 salariés et un chef d'équipe portant un moteur d'ascenseur d'environ 100 kg. Les 3 salariés, un CDD et deux intérimaires travaillant pour l'entreprise Avenir Construction (91 Crosne), ont été gravement blessés. A été constatée l'absence d'évaluation de la solidité de l'escalier et d'équipement de travail adapté (le lève-matériel du chantier ne montait pas assez haut).

Sur un chantier de rénovation d'une boutique Chloé Stora (Paris, 10^e), où de nombreuses infractions en matière d'hygiène et de sécurité ont été constatées (chantier sans déclaration préalable, sans coordination, sans installations sanitaires, sans diagnostics amiante et plomb alors que les analyses ultérieures révéleront la présence de plomb et un taux de poussière de plomb plus de 50 fois supérieur à la concentration maximale autorisée), une situation de

fausse sous-traitance a été mise en lumière. Deux des entreprises de bâtiment intervenantes ont le même gérant ; l'une, la donneuse d'ordre, est immatriculée en France (Valibat), et l'autre, sous-traitante, immatriculée en Roumanie (Kos & Rosemary) bien qu'elle n'y ait aucune activité. La relation entre ces deux entreprises relève en fait du prêt illicite de main-d'œuvre. Le gérant a accepté d'embaucher les salariés de Kos & Rosemary au sein de l'entreprise Valibat et de régulariser les salaires.

Dans les Yvelines, une fraude en matière d'introduction de travailleurs agricoles saisonniers marocains a été décelée avec le concours du service MOE. L'enquête révèle un défaut de recherche de main-d'œuvre sur le marché local, ainsi que l'absence de travail dans l'entreprise demandeuse ou d'une durée très inférieure à celle prévue dans l'entreprise demandeuse. L'ordinaire de la vie au travail que MM. Hollande, Valls, Macron et M^{me} El Khomri décident de ne pas voir : ils font confiance aux patrons et « allègent » le Code du travail... ★

LES PATRONS PIÉTINENT LA LOI ET LE GOUVERNEMENT LES ENCOURAGE EN ALLÉGEANT LE CODE DU TRAVAIL !