



*« Toutes les 15 secondes, un travailleur meurt d'un accident ou d'une maladie lié au travail ».*

*« Chaque jour, 6 300 personnes meurent d'un accident du travail ou d'une maladie liée au travail – soit plus de 2,3 millions de morts par an ».*

Ces chiffres chocs ont été rappelés par le Bureau international du travail, le 28 avril dernier, dans le cadre de l'ouverture de la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail. Ce dernier met en exergue le coût humain d'une telle catastrophe mais également le coût économique, évalué à 4 pour cent du produit intérieur brut tous les ans.

Quel bilan en France ? Il est clair que les politiques de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et le renforcement de l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur ont permis de réduire considérablement les victimes d'accident ou de maladie, et plus encore les victimes mortelles. Cependant, les dernières données disponibles de l'Assurance maladie montrent qu'il y a toujours 2013 626.888 accidents de travail en France dont 555 mortels ; un chiffre auquel s'ajoutent 306 décès liés à des accidents de trajet et 430 suite à une maladie professionnelle reconnue.

On ne peut qu'encourager tous les acteurs concernés à renforcer leur politique de prévention des risques, via notamment le nouveau volet de la pénibilité au travail.

A cet effet, l'OIT a créé sur son site [une page animée](#) en français rappelant d'une part les obligations mises à la charges des gouvernements, employeurs, travailleurs, spécialistes en SST et organismes de sécurité sociale et met à leur disposition des outils, sous forme de fiches actualisées, pour une politique de santé et de sécurité au travail adapté et performante.

Tiphaine Garat  
Francis Meyer

## SOMMAIRE

P. 3	Le chiffre du mois
P. 2	Les brèves
P. 9	Autour d'un colloque sur « L'épargne » Chronique d'humeur, un jour d'hiver  Fleur Laronze Maître de conférences de droit privé – UHA Equipe de droit social – UMR DRES, Université de Strasbourg
P.17	Invitation – vendredi 22 mai 2015 « Le nouveau cadre juridique du travail à temps partiel » Intervenant : Alexia Gardin, Professeur à l'Université de Lorraine

*Direction de publication : Francis Meyer*

*Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer*

*Avec la collaboration de Fleur Laronze*

*Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace.*

## LE CHIFFRE DU MOIS

**47%**

C'est le nombre d'entreprise qui aurait mis en place les fiches individuelles de suivi (contre 67% l'an passé), destinées à évaluer le degré d'exposition des salariés aux quatre premiers facteurs de pénibilité en 2015 (travail en milieu hyperbare, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes et travail répétitif), suivis des six autres dès 2016.

Pour expliquer leur inaction, les entreprises mettent en avant leur méconnaissance du dispositif et les effets d'annonce du gouvernement concernant une réforme, voire une suppression du dispositif.

45% des répondants ne sont par ailleurs pas au courant qu'ils devront mettre à la disposition de la CARSAT (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) ces fiches individuelles avant le 31 décembre 2016.

C'est pourtant sur cette base que le compte pénibilité des salariés sera alimenté dès janvier 2016.

*Source : 4eme baromètre Atequacy sur la pénibilité, publié le 15 avril 2015. L'enquête a été menée avec le concours de la Junior ESSEC Conseil, du 27 février au 20 mars 2015, auprès de 200 entreprises françaises (dont 43% de PME) de tous secteurs avec un effectif supérieur à 50 personnes, interrogées par le biais d'un questionnaire téléphonique.*

## LES BREVES

### Cumul emploi-retraite

Le versement des retraites Agirc et/ou Arrco est désormais subordonné à la cessation de toute activité salariée et non-salariée. Ce principe de cessation d'activité s'applique aux assurés dont la première retraite de base prend effet à compter du 1er janvier 2015. Il comporte toutefois des exceptions, notamment au bénéfice des assistantes maternelles, des artistes du spectacle ou encore par exemple des élus.

En ce qui concerne le cumul emploi-retraite total (c'est-à-dire sans limitation de ressources), les assurés peuvent dorénavant en bénéficier dans les régimes Agirc et Arrco lorsqu'ils ont liquidé toutes leurs retraites, sans toutefois tenir compte des retraites dont l'âge d'ouverture du droit est supérieur à l'âge légal (60-62 ans). Celles-ci doivent néanmoins être liquidées dès l'âge requis atteint. À défaut, le cumul emploi-retraite reste possible mais selon les règles moins favorables du cumul emploi lié aux ressources procurées par l'activité reprise.

Depuis 2009, les régimes de retraite complémentaires Agirc et Arrco des salariés du secteur privé appliquent les mêmes règles que les régimes de base en ce qui concerne :

- l'appréciation de la condition de cessation d'activité ;
- et les conditions de cumul emploi-retraite total sans limite de ressources.

*Circ. AGIRC-ARRCO n° 2015-4 DRJ, 8 avr. 2015*

### **Santé des jeunes au travail**

A partir du 2 mai prochain, les employeurs pourront affecter les jeunes de moins de 18 ans en formation professionnelle à des travaux dangereux sur simple déclaration à l'inspecteur du travail (en d'autres termes, il n'y a plus besoin d'une autorisation).

Cette déclaration, qui devra être faite avant l'affectation, devra préciser :

- le secteur d'activité,
- le type de formations professionnelles assurées,
- les lieux de la formation,
- les travaux dangereux sur lesquels porte la déclaration de dérogation, ainsi que le cas échéant, les machines dont l'utilisation par les jeunes est requise pour effectuer ces travaux,
- la qualité ou la fonction de la ou des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux

L'employeur devra aussi avoir satisfait à plusieurs règles de prévention :

- avoir procédé, préalablement à l'affectation des jeunes, à l'évaluation des risques professionnels, comprenant une évaluation des risques existants pour les jeunes et liés à leur travail
- avoir, à la suite de cette évaluation, mis en œuvre des actions de prévention
- avoir informé le jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier et lui avoir dispensé la formation à la sécurité en s'assurant qu'elle est adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle
- assurer l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente durant l'exécution des travaux
- avoir obtenu pour chaque jeune, un avis médical d'aptitude.

Ces informations devront être tenues à disposition de l'inspecteur du travail.

En outre un second décret du même jour assouplit les règles pour le travail en hauteur pour tous les mineurs en prévoyant 2 dérogations à l'interdiction des travaux en hauteur à compter du 2 mai :

- pour l'utilisation des échelles, escabeaux et marchepieds dans les conditions prévus à l'article R4323-63 CT

- pour les besoins de la formation professionnelle des jeunes, pour les travaux pour lesquels des dispositifs de protection collective ne peuvent être mis en œuvre, sous réserve que le jeune soit muni d'un équipement de protection individuelle et soit informé et formé

Sources :

D.n°2015-443 du 17 avril 2015, JO 19 avril

D. n°2015-444 du 17 avril 2015, JO 19 avril

### **Mise à la retraite**

L'accord du salarié n'est pas nécessaire pour une mise à la retraite anticipée dans le cadre d'un accord de branche

Il résulte de l'article L 1237-5 du code du travail que l'obligation pour l'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans de recueillir l'assentiment de l'intéressé pour rompre son contrat de travail ne s'applique pas à la mise à la retraite entre 60 et 65 ans en application d'un accord de branche conclu et étendu avant le 22 décembre 2006 et qui produit ses effets jusqu'au 31 décembre 2009.

Cass.Soc., 31 mars 2015, n°13-18667 FS-PB

### **Les derniers chiffres de la CNAV**

Les rangs des retraités du régime général ont grossi de 1,4% en 2014, atteignant près de 13,7 millions de personnes et la pension mensuelle de base est de 1032 euros, indique la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav).

Parmi les 13,68 millions de retraités touchant au 31 décembre 2014 une pension du régime général, dont 12,86 millions de droits directs, on comptait 6,11 millions d'hommes et 7,56 millions de femmes. Près de la moitié (43%) de ces retraités ont cotisé à plusieurs régimes de retraite durant leur carrière professionnelle. Les retraités en 2014 étaient légèrement plus âgés que l'année précédente: en moyenne, ils ont 73,6 ans contre 73,4 ans en 2013.

La pension moyenne de base versée aux salariés ayant eu une carrière complète a augmenté de 4 euros, passant de 1028 à 1032 euros. Il faut ensuite ajouter à ce montant les pensions versées par les régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco, qui peuvent représenter jusqu'à plus de la moitié de la pension complète pour les cadres. Une très large majorité (89,4%) de retraités passe ses vieux jours en métropole. L'Île-de-France, le sud-est et tout le littoral ouest, du nord à la côte

basque, sont parmi les régions les plus prisées. Moins d'un sur dix passe sa retraite dans les TOM ou à l'étranger.

### **Conditions de validation des stages en entreprises au titre de la retraite**

Pour valoriser les périodes de stages en entreprises au titre de la retraite, il est prévu par la loi relative aux retraites du 20 janvier 2014 la possibilité en faveur des étudiants de demander la prise en compte de ces périodes par le régime général de sécurité sociale, sous réserve du versement de cotisations et dans la limite de deux trimestres.

Sont visés par ce dispositif les étudiants ou élèves effectuant leurs études dans des établissements d'enseignement supérieur, des écoles techniques supérieures, des grandes écoles et classes du second degré préparatoires à ces écoles.

Ces stages doivent être accomplis en milieu professionnel. Il peut s'agir d'une entreprise, administration publique, assemblée parlementaire, assemblée consultative, association ou de tout autre organisme d'accueil.

Les stages doivent nécessairement faire l'objet d'une convention tripartite signée par l'enseignant-référent (l'établissement d'enseignement), le tuteur de stage (l'organisme d'accueil) et le stagiaire ou son représentant légal. Cette convention de stage doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires.

Les stages effectués doivent avoir donné lieu à une gratification.

La période de stage doit être égale à au moins deux mois consécutifs au sein d'une même entité (entreprise, administration, association ou assemblée). Si elle est effectuée au cours d'une même année scolaire ou universitaire, ces deux mois peuvent être consécutifs ou non.

La demande de validation des périodes de stage auprès du régime général devra être effectuée par l'étudiant dans les deux ans à compter de la fin de période de stage concerné.

Le montant du versement des cotisations, pour chaque trimestre, est fixé à 12 % de la valeur mensuelle du plafond de sécurité sociale en vigueur au 1er janvier de l'année au cours de laquelle la demande est effectuée. L'intéressé peut opter pour un échelonnement du versement en échéances mensuelles d'égal montant réparties sur une période d'un an ou de deux ans.

Les périodes de stage sont uniquement prises en compte pour le calcul du taux de la pension.

Les trimestres validés par ce dispositif ne sont pas des trimestres réputés cotisés au titre de la retraite anticipée carrière longue et le minimum tous régimes.

Ce nouveau dispositif s'applique aux périodes de stage débutant au 15 mars 2015.

*Sources*

*Décret n° 2015-284 du 11 mars 2015*

*Circulaire Cnav 2015/25 du 23/04/2015*

**La branche des sociétés d'assurance rehausse ses engagements en matière de contrats de génération**

La branche des sociétés d'assurance s'est engagée le 8 décembre 2014 dans le Pacte de responsabilité et de solidarité à travers la signature d'un accord collectif d'une durée de six ans.

Dans un contexte où la situation économique est "*fortement dégradée*" et où le secteur des assurances fait face à "*de fortes mutations réglementaires et technologiques ... en particulier la digitalisation des activités et des métiers*", il était "*urgent*" pour les acteurs de la branche de créer "*un nouvel équilibre*" : en contrepartie de la baisse des prélèvements et de la simplification de l'environnement administratif et réglementaire décidées par le gouvernement en faveur des entreprises, la branche prend de nombreux engagements en matière de l'emploi, de la sécurisation des parcours professionnels et de la qualité du travail.

A ce titre, les sociétés d'assurance s'engagent notamment à recruter, en France, entre le 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2017, 38 000 salariés en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée de trois mois et plus. Une attention particulière est portée à l'insertion des jeunes par l'alternance (la branche se fixe comme objectif d'augmenter de 10% le volume de jeunes accueillis en contrats d'apprentissage et de professionnalisation pour atteindre 5000 alternants au 31 décembre 2017) et à l'intégration des salariés en deuxième partie de carrière avec l'objectif d'augmenter de 10% le recrutement de salariés âgés de 45 ans et plus.

Parallèlement à ces engagements, la branche rehausse ses objectifs en matière de contrats de génération : majoration de 20% des objectifs initiaux de recrutement de 2000 jeunes en contrat à durée indéterminée et de maintien dans l'emploi de 2000 salariés âgés de 57 ans et plus, ce qui permettra de porter l'engagement de la branche à 2400 jeunes recrutés en CDI et à 2400 seniors maintenus dans l'emploi à fin de cette année.

Les acteurs de la branche souhaitent, par ailleurs, développer l'insertion de personnes en situation de handicap en augmentant de 20% le nombre de salariés nouveaux entrants et porter ainsi l'engagement de la branche, au minimum, à 265 personnes pendant la durée de l'accord.

S'agissant de l'employabilité de l'ensemble des salariés, les parties signataires conviennent, parmi d'autres mesures, de créer un groupe paritaire pour "identifier les évolutions de toute nature

susceptibles de favoriser le développement de l'emploi et d'appréhender l'impact du digital sur les compétences à acquérir ou à développer pour occuper un emploi dans l'assurance".

Enfin, la branche entend jouer "*un rôle majeur*" dans le domaine de la qualité de vie au travail. A cette fin, les parties signataires conviennent d'engager une négociation sur le sujet au plus tard mi-2016.



***Autour d'un colloque sur « L'épargne »<sup>1</sup>***  
**Chronique d'humeur, un jour d'hiver**

Fleur Laronze  
Maître de conférences de droit privé – UHA  
Equipe de droit social – UMR DRES, Université de Strasbourg

A l'heure où le projet de loi Macron en cours de discussion apporte des modifications notables à l'épargne salariale, il n'a jamais été autant question de l'épargne sous toutes ses formes. La vie des particuliers, le fonctionnement des entreprises ainsi que le rôle de l'Etat interagissent et influencent les choix de politiques publiques. **Ainsi, l'épargne salariale se voit affecter une finalité autre que celle de permettre l'obtention d'une rémunération supplémentaire. Si les salariés peuvent attendre une telle « rémunération », bien que reposant sur un dispositif par définition aléatoire, des enjeux macro-économiques dépassant la sphère de l'entreprise privée sont également poursuivis.** Ce constat est illustré de manière topique par le colloque relatif à l'Epargne organisé en février 2015 et donnant lieu à des échanges entre les acteurs privés et les acteurs publics. Après avoir dressé le bilan et les tendances de l'épargne des français, ont été mis en exergue deux idées principales, à savoir l'épargne et la croissance d'une part, le paysage français de l'épargne confronté à une nécessaire évolution, d'autre part.

Faisant intervenir un économiste de grande renommée, Alain Tourdjman, des spécialistes de l'investissement financier, tels que Pierre Antraygues, Paul Perpère ou encore David Charlet, ainsi que des créateurs de start-up comme Adrien Aumont (qui a été à l'origine des premières opérations de crowdfunding), les débats tantôt houleux, tantôt amusés, ont mêlé joutes verbales parfois teintées de démagogie et analyses juridiques souvent approximatives. Cela n'a pu qu'accroître une impression persistante : ne pas vouloir aborder le problème principal ; l'intégration des épargnes familiales dans le circuit de l'économie nationale. Cependant, la question a été, indirectement, posée : comment encourager les ménages à utiliser des produits financiers pour lesquels le risque lié au placement est réel ? Les réponses furent convergentes : l'absence de stabilité du cadre fiscal, une culture financière modérée expliquent les choix de placement

---

<sup>1</sup> Les 24<sup>es</sup> Rencontres parlementaires se sont déroulées le 18 février 2015 – Maison de la Chimie à Paris.

actuellement opérés par les particuliers (Cf P. Antraygues). Egalement la perte de confiance (E. Alauzet) et la situation d'incertitude liée aux règles applicables aux PME (B. Spitz) freinent l'investissement.

Sans retranscrire l'intégralité des interventions dont la consistance est inégale, il est possible de restituer les propositions les plus iconoclastes qui ont été émises, après avoir exposé le contexte conduisant à envisager l'épargne salariale sous un angle macro-économique (et non uniquement sous l'angle du fonctionnement économique de l'entreprise privée).

## **I. L'épargne salariale sous l'angle des enjeux macro-économiques**

Deux aspects attireront notre attention, à titre de présentation du contexte. D'abord, les contours de l'épargne salariale, ses acceptions. Ensuite, les enjeux macro-économiques de l'épargne salariale en droit français, tels qu'ils sont affichés par le projet de loi Macron.

### **Les acceptions de l'épargne salariale.**

L'épargne salariale correspond, au sens le plus restreint, aux dispositifs permettant au personnel salarié de bénéficier, par l'intermédiaire d'un système d'épargne collectif, d'un mode de placement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, ou encore de participer à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières, autrement dit des actions (C. trav. Art. L. 3332-1). Elle prend généralement la forme de plans (PEE, PEI, PERCO<sup>2</sup>). Cependant, l'épargne salariale est également entendue au sens le plus large, comme l'ensemble des dispositifs de partage du profit associant les salariés à des performances collectives, aux résultats de l'entreprise ou au capital. Il s'agira alors de l'intéressement, de la participation et enfin des plans d'épargne salariale. La particularité des sommes perçues par les salariés au titre de l'intéressement et de la participation repose sur le fait de relever d'un mécanisme collectif et aléatoire.

---

<sup>2</sup> Plan d'épargne d'entreprise, Plan d'épargne interentreprises, Plan d'épargne pour la retraite collectif.

**Collectif** d'une part au stade de son élaboration, seules les organisations syndicales, le comité d'entreprise ou l'ensemble du personnel par la voie du référendum peuvent être signataires d'un accord d'intéressement ou de participation. Mais collectif également au stade de son exécution, le mécanisme mis en place ne peut donner lieu à un versement que s'il est conditionné à la réalisation d'un objectif collectif : s'agissant de l'intéressement, l'atteinte de résultats (bénéfice) ou l'accomplissement d'une performance par un service, par un atelier, par un groupe de salariés ; s'agissant de la participation, les résultats obtenus par l'entreprise (bénéfice net fiscal) selon la méthode de calcul définie par la loi ou par l'accord. Collectif enfin parce que le mécanisme de partage du profit permettra à l'ensemble des salariés de bénéficier d'une prime selon le mode de répartition prévu (uniformément entre les salariés, en fonction de la durée de présence dans l'entreprise ou proportionnellement au salaire, ou encore en fonction de plusieurs de ces critères conjointement retenus).

**Aléatoire**, d'autre part, les mécanismes de partage du profit ne pouvant garantir l'octroi d'une rémunération supplémentaire reconduite chaque année. Ni le salarié qui ne peut se prévaloir que d'un droit éventuel et non d'un droit acquis, ni l'employeur qui ne peut définir de condition potestative (autrement dit dont la réalisation dépend de sa volonté) ne doivent prévoir à l'avance le versement d'une rémunération au montant fixe et constant. En pratique, les primes individuelles de participation et d'intéressement ne peuvent excéder respectivement 75 % et 50 % du plafond annuel de la sécurité sociale (28.530 euros et 19.020 euros en 2015). Les primes résultant de ces mécanismes n'ont pas la qualification de salaire de telle sorte que l'enjeu premier poursuivi par l'employeur est d'étendre le champ de ces primes qui ne sont pas soumises aux charges sociales afférentes au salaire, ni taxées et sont déductibles des impôts. De cette façon, la part du salaire (salaire de base et compléments de salaire) peut être réduite voire modérée (ne pas être augmentée). Des études de la DARES ont fait ressortir cet enjeu conduisant à une forme de détournement des règles en matière d'intéressement (telles que le principe de non substitution prévu par l'article L. 3312-4 du code du travail)<sup>3</sup>. Ce risque de détournement a une incidence directe sur le financement de la protection sociale en raison de l'exonération de charges

---

<sup>3</sup> N. DELAHAIE et R. DUHAUTOIS, *L'effet de l'intéressement sur l'évolution des salaires*, Rapport de recherche pour le compte de la DARES, 2013.

sociales dont bénéficient les entreprises. Néanmoins, le forfait social appliqué aux primes d'intéressement et de participation n'encourage pas, par son taux, les entreprises et plus spécifiquement les PME à recourir à ces dispositifs<sup>4</sup>.

Envisagés de manière globale, les dispositifs de partage de profits ne sont pas mobilisés avec la même intention selon l'époque et selon la taille de l'entreprise. Ainsi, en 2012, 55,8% des salariés du secteur marchand non agricole ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale. Au sein de ces dispositifs, le plan d'épargne salariale est le plus attractif puisqu'il représente 43.8% des salariés<sup>5</sup> alors qu'en 2011 la participation était le dispositif le plus répandu (concernant 43.6% des salariés). Cette évolution concerne l'ensemble des entreprises puisque l'on retrouve un même accroissement des PEE dans les grandes entreprises et dans les PME. Pour autant, les stratégies des entreprises privées quant à la finalité attribuée à ces dispositifs et le désintérêt des PME à leur égard ont favorisé l'élaboration d'un projet de réforme porté par le Ministre de l'économie Emmanuel Macron. Ce projet appréhende l'épargne salariale envisagée au sens large, sous l'angle des enjeux macro-économiques.

### **L'approche « méticuleuse » du projet de loi Macron.**

Le projet de loi pour la croissance et l'activité contient notamment un titre intitulé « Investir ». Y figurent des mesures visant à la simplification de l'épargne salariale et l'évolution de l'actionnariat salarié au profit des PME. En effet, il est par exemple prévu que la contribution patronale sur les attributions d'option d'achat ou de souscription d'action ou sur les attributions d'actions gratuites (C. séc. soc., art. L. 137-13) n'est pas due lorsque la société entrant dans la définition des petites et moyennes entreprises n'a procédé à aucune distribution de dividendes depuis sa création. A cet avantage sur le plan social, s'ajoutent des conditions modifiées de durée d'acquisition et de conservation des actions gratuites (réduites de deux à un an chacune), permettant de bénéficier d'un allègement fiscal.

---

<sup>4</sup> Selon Laurence DELAIN, « Seuls 17% des salariés des TPE-PME sont couverts par un dispositif d'épargne salariale alors que 93% des salariés des grandes entreprises de 500 salariés ou plus en bénéficient », *Les échos* 6 février 2015.

<sup>5</sup> DARES Analyses, « Participation, intéressement et épargne salariale en 2012 », n° 53, juillet 2014.

**Le projet de loi a également souhaité répondre aux difficultés rencontrées par les PME pour mettre en place un dispositif d'épargne salariale.**

L'article 36 procède à l'alignement des délais de versement de l'intéressement et de la participation. Une date limite unique pour le versement des primes est définie au premier jour du sixième mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

De plus, l'article 38 du projet de loi dispose également que les accords instaurant un PERCO peuvent être, en l'absence de délégué syndical ou de comité d'entreprise, conclus par référendum à la majorité des deux tiers, possibilité qui n'était mentionnée dans le Code du travail que pour le PEE (C. trav., art. L. 3332-3).

Enfin l'article 40 permet aux salariés bénéficiaires d'un accord d'intéressement ratifié à la majorité des deux tiers du personnel avec une clause de tacite reconduction de demander la renégociation de l'accord. Une telle faculté n'est aujourd'hui pas admise par la loi puisque seul le chef d'entreprise peut initier une telle renégociation. Si en revanche, la clause de tacite reconduction est applicable, l'accord est prolongé pour une nouvelle période de trois ans, soit la durée légale d'un accord d'intéressement. Une étude d'impact datant du 10 décembre 2014 révèle que 90% des accords d'intéressement des entreprises de moins de 50 salariés, sont conclus à la majorité des deux tiers des salariés. Peu d'entre eux prévoyaient une clause de reconduction tacite. Il est donc nécessaire de combler le vide juridique laissé par la loi en autorisant les salariés à demander la renégociation de l'accord.

## **II. La gestion des effets de la crise économique ou l'évolution de l'épargne salariale ?**

Depuis les premières interventions du législateur en matière d'épargne salariale, le raisonnement soutenu consiste à « instrumentaliser » les dispositifs d'épargne salariale au profit d'une logique macro-économique. Ainsi, tous les deux ans, voire plus fréquemment, une réforme est venue affecter le fonctionnement de ces dispositifs. La finalité assignée, à savoir la libération, voire la

libéralisation de l'épargne salariale détourne le mécanisme de son objectif premier. Cependant, des solutions plus innovantes pourraient voir le jour.

### **La libération ou la libéralisation des dispositifs d'épargne salariale ?**

Harmonisation et adaptation des règles juridiques sont les motifs avancés à chaque réforme. Mais l'objectif poursuivi en réalité par le législateur consiste à utiliser le levier de l'épargne salariale pour gérer les effets de la crise économique sur le plan national. Les investissements étrangers en baisse, la création d'entreprises « entravée » par des règles jugées trop contraignantes, les craintes des particuliers envers le système bancaire et de placement financier, autant de facteurs pris en compte pour tenter de trouver les solutions de relance économique.

L'épargne salariale est alors perçue comme un mécanisme susceptible de satisfaire à plus ou moins long terme les enjeux macro-économiques. Pour s'en convaincre, les dispositions relatives à l'épargne salariale et à l'actionnariat salarié ne sont pas insérées dans le Titre « Travail » mais bien dans le Titre « Investir » du Projet de loi Macron. Pourtant prévus par le Code du travail, ces mécanismes, maîtrisés généralement par les spécialistes de droit du travail, tendent à leur échapper pour s'inscrire dans une logique économique.

Dans le même ordre d'idées, l'extension de leur champ d'application aux personnes autres que les salariés, telles que les dirigeants et les conjoints du chef d'entreprise, contribue à ne plus les envisager comme des dispositions spécifiques au droit du travail. Confirme cette analyse la possibilité, de surcroît, pour d'autres personnes que les membres de l'entreprise, tels que les anciens salariés ou encore les porteurs de parts des Fonds communs de placement d'entreprise, d'être bénéficiaires de ces mécanismes.

Les exonérations sociales ou encore le levier juridique exercé sur les PME peuvent certes être sources d'attractivité. Mais l'Etat, en choisissant de confier aux acteurs privés, aux acteurs micro-économiques d'intervenir dans la sphère macro-économique, donne l'impression de se désengager de sa responsabilité propre dans ce domaine.

## **Quelles pourraient être les autres alternatives ?**

Lors de ce colloque, certaines solutions alternatives ont été présentées et méritent d'être exposées. Faisant écho aux théories institutionnalistes en sciences économiques<sup>6</sup>, elles visent à remédier au manque de lisibilité de l'épargne salariale. Partant du constat de l'instabilité des règles en matière d'épargne salariale, seule une convergence des intérêts des différentes parties prenantes pourrait aboutir à un changement. Or, à l'heure actuelle, il semble difficile de faire converger les intérêts en cause : les gestionnaires de fonds sont animés par leur logique financière, l'administration fiscale souhaite limiter les abus en matière d'exonérations, les organisations syndicales, qui se familiarisent mal avec ces dispositifs susceptibles de se substituer dans une certaine mesure au salaire restent réticentes et le gouvernement souhaite améliorer le pouvoir d'achat des citoyens.

**L'absence d'objectif unifié et de méthode claire s'oppose à la mise en œuvre de solutions ambitieuses et efficaces.**

La redéfinition du rôle du salarié dans la société civile et dans l'entreprise s'impose. Sa présence dans les instances de direction de la société ainsi que l'implication des organisations syndicales de salariés dans les institutions publiques peuvent être promues et améliorées notamment afin de garantir l'efficacité de leur fonction.

Le COPIESAS (conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié) a remis un rapport le 26 novembre 2014 au Ministre du Travail<sup>7</sup>, proposant plusieurs pistes en vue d'une nouvelle réforme de l'épargne salariale.

Ce rapport se divise en deux parties.

---

<sup>6</sup> S. BENHAMOU, M-A. DIAYE, *Participation des salariés et performance sociale : de nouveaux enjeux pour les entreprises françaises dans un contexte de sortie de crise*, Centre d'analyse stratégique, note d'analyse n° 211, janv. 2011 ; S. BENHAMOU, *Améliorer la gouvernance d'entreprise et la participation des salariés*, Centre d'analyse stratégique (nouveau CGSP), n° 27, La documentation française, 2010.

<sup>7</sup> Disponible sur : [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT\\_COPIESAS\\_26nov2014.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT_COPIESAS_26nov2014.pdf)

La première concerne l'entreprise privée intéressée par l'idée d'élargir et de simplifier les mécanismes d'épargne salariale. La seconde partie expose sur le plan macro-économique les questions relatives au financement de l'économie et de la gouvernance.

Concernant les enjeux financiers à l'échelle macro-économique, le rapport relève le problème du financement des PME ainsi que la volonté des pouvoirs publics d'orienter davantage l'épargne vers le financement de l'économie, ce qui « *peut placer les épargnants dans une situation de plus grands risques* »<sup>8</sup>. Prenant position, le COPIESAS insiste sur le fait que « *ce n'est clairement pas à l'épargne salariale de les assumer* »<sup>9</sup>. En revanche, le placement sur un PEE de l'intéressement qui n'est pas versé au salarié ou la création de fonds de prêts participatifs dédiés au financement des PME dans lesquels les FCPE diversifiés pourraient investir une partie de leurs actifs<sup>10</sup>, sont présentés comme des solutions éventuelles. En matière de gouvernance, les organisations syndicales pourraient se voir confier un rôle moteur et de pilote quant à la formation à l'épargne salariale<sup>11</sup>.

La coexistence des approches macro et micro-économique se perpétue donc. Il n'est pas certain que la protection des intérêts des salariés puisse prévaloir dans ces conditions.

---

<sup>8</sup> COPIESAS, Rapport, préc., p. 24.

<sup>9</sup> Ibid., p. 25.

<sup>10</sup> Ibid., p. 26.

<sup>11</sup> Ibid., p. 32.



**Invitation à la demi-journée d'information  
organisée dans le cadre d'une convention de recherche  
entre l'Institut du travail de Strasbourg et la DIRECCTE Alsace**

**Vendredi 22 mai 2015  
De 9 h à 12 h**

**A la MISHA (Strasbourg)**

**« Le nouveau cadre juridique du travail à temps partiel »**

**Intervenant : Alexia Gardin, Professeur à l'Université de Lorraine**

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 (complétée par l'ordonnance du 29 janvier 2015) a profondément modifié le cadre juridique du travail à temps partiel : instauration d'une durée minimale hebdomadaire, de la possibilité de compléments d'heures par avenant, d'une nouvelle majoration pour les heures complémentaires... Elle a également été à l'origine d'une production conventionnelle significative, dès lors que l'élaboration de pans entiers du nouveau dispositif a été confiée aux partenaires sociaux. L'heure est donc venue de présenter le nouveau visage du travail à temps partiel et de mesurer l'ampleur des changements intervenus. Une large place sera laissée à la discussion.

Cette demi-journée d'information a lieu à la Maison des sciences de l'homme – Alsace (MISHA) (5 allée du Général Rouvillois, Strasbourg, Arrêt de tram observatoire)  
Une pause-café sera offerte aux participants.

**Renseignement et inscription : [tiphaine.garat@unistra.fr](mailto:tiphaine.garat@unistra.fr)**

A noter la prochaine demi-journée d'information dialogue social  
aura lieu le mardi 16 juin 2015.