

L'épargne salariale ne correspondrait à aucune demande sociale mais se présente seulement comme une réponse des gouvernements pour gérer les conflits sociaux. Ainsi, dès 1959, puis en 1967, les premières formes d'épargne salariale sont mises en place dans un souci de paix sociale en permettant l'adhésion des salarié-e-s à la bonne marche et aux résultats de l'entreprise. Or, il ne faut pas confondre paix sociale et justice sociale.

Une manière de propagande capitaliste ?

Plus encore, l'épargne salariale apparaît comme un moyen d'adhésion des salarié-e-s à l'esprit du capitalisme. Ce faisant, l'épargne salariale est un moyen de mieux faire accepter les sacrifices aux salarié-e-s mais surtout, le principe remet en cause les identités au travail : comme le note Renaud Sainsaulieu on assiste à la naissance d'une nouvelle identité au travail, celle du salarié entrepreneur. Ce faisant, l'épargne salariale modifie les rapports sociaux de production en faisant des salarié-e-s des collaborateurs du capitalisme. Le salarié se retrouve pris au jeu d'une situation individualisante où sous prétexte de faire fructifier son épargne, il peut adopter des comportements et opter pour des choix qui vont à l'encontre de sa classe sociale, voire de lui-même.

L'épargne salariale constituerait au total une logique qui tend à faire intégrer aux salarié-e-s la logique capitaliste du patronat, donc à réguler les conflits sociaux en modifiant les rapports de sociaux de production c'est-à-dire les rapports de classe.

La critique est d'autant plus vive que l'épargne salariale constitue une nouvelle forme d'inégalité liée notamment à la constitution de patrimoine. Les femmes en premier lieu sont les

L'épargne salariale modifie les rapports sociaux de production en faisant des salariés des collaborateurs du capitalisme. Le salarié se retrouve pris au jeu d'une situation individualisante où sous prétexte de faire fructifier son épargne, il peut adopter des comportements et opter pour des choix qui vont à l'encontre de sa classe sociale

victimes de cette inégalité puisqu'elle constitue la partie de la population active qui perçoit de façon la moins continue des salaires. Reste également le problème des chômeurs/euses et des sans-droit qui ne peuvent pas se constituer d'épargne ou tout simplement les salarié-e-s des entreprises qui ne pratiquent pas l'épargne salariale.

Enfin, il faut noter que l'épargne salariale n'est pas pris en compte dans le calcul des retraites. Aujourd'hui, dans certaines entreprises, 1/3 du revenu total perçu par le salarié est constitué par l'épargne salariale c'est-à-dire des revenus non liés à l'activité ; autrement dit, la retraite est calculé sur 2/3 des revenus annuels.

Cependant, pour certains partenaires sociaux, notamment la CFDT, la critique est moins virulente. La question de l'amélioration des conditions salariales doit être posée dans la mesure où les salarié-e-s entrent dans le capital de l'entreprise et peuvent donc prendre part à des décisions ou à des choix stratégiques. D'autres part, dans certaines entreprises (notamment celles de moins de 10 salarié-e-s), les témoignages montrent que les salarié-e-s préfèrent la système de l'épargne salariale à celui des primes. En effet, les primes sont souvent accordées sur des critères patronaux très subjectifs et peuvent donc varier d'un salarié à un autre, alors que l'épargne salariale permet une égalité de traitement entre tous les salarié-e-s.

Historique

Le concept d'épargne salariale est relativement nouveau. Peu à peu il s'est substitué à celui de participation financière et d'intéressement, premières formes d'épargne salariale remontant au gaullisme social :

- l'intéressement des salariés aux performances des entreprises est institué en 1955 et 1959 ;

- la participation des salariés aux bénéfices des entreprises est mise en place en 1967 et est obligatoire dans les entreprises bénéficiaires de plus de 50 salariés et se traduit toujours par une épargne.

Plus tard, apparaîtront les plans d'épargne d'entreprise (PEE), qui reçoivent notamment les versements volontaires des salariés et éventuellement de l'entreprise, puis l'actionnariat salarié, et enfin les options de souscription ou d'achats d'actions, souvent appelées "stock-options".

Associer capital et travail

Dès le départ, l'esprit de ces projets s'inscrit dans une volonté d'associer capital et travail. A partir de 1990, l'offensive idéologique autour des fonds de pension débouche sur une volonté de réflexion de la part du gouvernement : ainsi, en 1999, Laurent Fabius, Premier ministre, demande qu'une mission de réflexion soit menée sur l'épargne salariale.

Cette étude prend place dans la recherche des nouvelles règles du jeu qui doivent assurer le fonctionnement de l'économie de marché. Elle doit prendre en compte l'aspiration des salariés à une participation plus active au développement de leurs entreprises et au partage des fruits de la croissance, ainsi que le rôle que peut jouer l'actionnariat salarié pour rendre les stratégies d'entreprise plus respectueuses de l'emploi et de la localisation en France des centres de décision. Après

concertation auprès de l'ensemble des parties concernées, elle doit contribuer à une rénovation des mécanismes de l'épargne salariale dans un cadre renouvelé, fortement démocratisé et réellement solidaire. (Rapport au Premier Ministre, L'épargne salariale au cœur du contrat social, Jean-Pierre Balligand, Parlementaire en mission et Jean-Baptiste de Foucauld, Inspecteur Général des Finances.). C'est de cette réflexion qu'est issue la loi Fabius de 2001.

Depuis, on assiste à un essor de l'épargne salariale surtout dans les grandes entreprises, notamment celles de plus de 100 salarié-e-s.

La Loi Fabius propose alors un toilettage par rapport aux procédures précédentes :

- la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale en ouvre considérablement le champ : elle met de nouveaux produits à disposition avec le plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV) et le plan d'épargne interentreprises (PEI).
- elle prévoit pour les entreprises et les salarié-e-s des exonérations de charges et d'impôts ;
- elle permet un contrôle par des mandataires sociaux de l'épargne salariale constituée.

Une soumission à la rentabilité

En fait, entre le dépôt de la loi et son vote, le projet Fabius a été partiellement vidé de son contenu. Si au départ, le projet prévoyait que l'épargne salariale pouvait servir aux salarié-e-s à se constituer une pension ou une rente en complément de la retraite, le projet prévoit désormais que l'épargne ressort à la retraite sous forme de capital. En même temps, l'esprit du principe de l'épargne salariale se modifie : la subordination du capital et du travail dépend de la rentabilité.