

Avocat et Notaire – Avocat spécialisé en droit fiscal
Dr. Jur. Klaus-R. WAGNER, Wiesbaden*

Constitution de patrimoine et participation salariale en entreprise**

Sommaire

I. Introduction	2
II. Evolution	2
III. La répartition des tâches jusqu'à présent entre l'Etat d'une part et les entreprises, les individus et la société civile d'autre part et vice-versa	3
IV. Quelle responsabilité les entreprises et individus veulent / peuvent-ils prendre vis à vis de la société ?	4
1. Participation salariale comme réponse aux conditions de productions en cours de changement	5
2. Participation salariale comme proposition pour résoudre la crise de l'emploi	6
3. Comment seront créés les emplois à l'avenir ? Conditions cadre pour des entreprises innovatrices, intensives en travail et à gestion durable	10
V. Disposition à prendre des risques contre Etat providence	13
VI. Un nouveau contrat de société en Europe	14
1. Des visions communes	14
2. Une fin commune	15
3. Des cotisations communes	15
VII. En résumé	16

* L'auteur (www.raun-wagner.de) est membre du comité économique de l'AGP (Association de travail dans l'économie) Kassel.

** Exposé de l'auteur à l'occasion de la manifestation organisée par la chancellerie "UN NOUVEAU CONTRAT DE SOCIETE EN EUROPE ? – Allemagne –France : Modèles sociaux et changement économique" – le 12.04.2001 à Berlin.

I. Introduction

La constitution de patrimoine et la participation salariale en entreprise reposent sur une longue tradition en Allemagne, et ce pour des raisons très variées. Mais actuellement, l'objectif visé par la politique (tarifaire) d'une part et les objectifs des entreprises et des personnes concernées par la participation d'autre part ne sont plus compatibles. Ainsi, c'est un travail intéressant mais difficile de vouloir démontrer, d'une part, les structures existantes et de réfléchir, d'autre part, comment celles-ci pourraient changer dans le cadre d'une nouvelle détermination d'objectif vers un concept global européen.

II. Evolution

Quand on regarde le 20^{ème} siècle, on constate que les origines de la participation des salariés en Allemagne ne se trouvaient pas dans des objectifs de constitution de patrimoine salarial en entreprise. Après la Première Guerre mondiale, le patronat cherchait à faire des syndicats ses alliés pour aider d'un côté à assurer la pérennité du patrimoine privé en vue de refouler des tentatives de socialisation de la part des comités de travailleurs et de soldats. D'un autre côté, l'industrie qui se trouvait à terre avait un grand besoin en capitaux. Et pour les deux on voyait un instrument approprié dans la participation salariale au capital.¹ Après la Seconde Guerre Mondiale, l'industrie se trouvant de nouveau à terre, il y avait de nouveau un besoin en capital, ce qui explique la promptitude à accepter de nouveau que les salariés disposant de capital participent au capital.²

L'objectif de constitution de patrimoine en entreprise par l'intermédiaire de la participation salariale fut introduit par la politique à travers de la première loi sur la constitution de patrimoine du 12.07.1961³. Par ce moyen on visait à contrer en même temps la concentration de fortune qui déjà au début des années soixante était de nouveau présente.⁴ Mais dans les lois suivantes pour la constitution de patrimoine les montants d'incitation étaient si dérisoires que l'on ne peut guère parler de constitution de patrimoine au sens propre du terme.⁵ Avec pour résultat que le terme de "constitution de patrimoine en entreprise" devenait de plus en plus synonyme de participation des salariés au *capital*. Et entre-temps, ce terme revêt même des significations différentes entre la politique et la réalité :

Quand on parle aujourd'hui de constitution de patrimoine en entreprise par l'intermédiaire de la participation salariale, ce terme est compris de différentes façons :

- par *la politique* comme l'incitation à l'épargne sur la base de la 5^{ème} loi sur la constitution de patrimoine et du § 19a de la loi sur l'impôt sur le revenu,

¹ En particulier, *Wagner* BB 1995, annexe 7, page 2, et autres sources

² *Wagner*, BB 1995, annexe 7, page 3 e.a.s.

³ BGB1 [Code civil allemand], 9, 1961, 909

⁴ D'après *Kreller, Schlack, Siebke*, Participation supra-entreprise des salariés aux produits, 1967, page 377 ff, 381, en 1960 déjà 71 du patrimoine de production privé se trouvait entre les mains de 1,7 % de ménages privés. Cf. également *Wagner*, BB 1995, annexe 7, page 3 e.a.s.

⁵ Vue d'ensemble *Wagner* BB 1995, annexe 7, page 3 ff, e.a.s.

- par *la politique tarifaire* comme la question dans quelle mesure les conventions collectives peuvent amener les entreprises à contribuer à la formation de patrimoine des salariés... ou non,
- par *la pratique* des entreprises qui associent leurs salariés et des salariés qui y participent comme la question comment, pour des raisons diverses, on peut pratiquer un modèle de participation salariale en entreprise, en vue d'une contribution possible (non obligatoire) – indépendant de l'incitation à l'épargne par l'Etat et des questions tarifaires – à la formation d'un patrimoine des salariés. D'autres fins par exemple pourraient être la création d'emplois, la sécurité des emplois, la flexibilité des salaires, la prévoyance de retraite, etc.⁶

Quand on parlait de constitution de patrimoine en entreprise par la participation salariale en entendant par là le synonyme de la participation des salariés au capital, on en entendait toujours que les salariés participent directement ou indirectement dans l'entreprise qui les emploie, que ce soit par une participation aux résultats ou au capital. L'idéal en étant le salarié qui devait et voulait partager la responsabilité en tant que co-entrepreneur.

Mais cet idéal ne reste plus seul en lice. Les médias ont suggéré au public que les stock-options représentent la nouvelle tendance de la participation salariale. Entre-temps de tels modèles ne se trouvent plus seulement comme modèles de participation des cadres dirigeants dans les sociétés anonymes cotées en bourse mais aussi pour leurs collaborateurs⁷. Mais ceci ne concerne guère la classe moyenne qui ne compte que peu de sociétés anonymes cotées en bourse comme forme juridique ou participative. Par conséquent, on parlera là, où les entreprises ont introduit des modèles de participation optionnels pour leurs salariés, moins d'une constitution de patrimoine en entreprise par participation salariale que par une participation initiée par l'employeur des collaborateurs comme investisseurs en capital. Il y a longtemps que les objectifs politiques d'une meilleure répartition des richesses ne jouent plus qu'un rôle dérisoire. A la place, il ne s'agit plus que d'optimiser les objectifs individuels des entreprises d'une part et des salariés d'autre part.

III. La répartition des tâches jusqu'à présent entre l'Etat d'une part et les entreprises, les individus et la société civile d'autre part et vice-versa

Au milieu des années 80 on posait la question, si le droit du travail ne perdait pas son "fondement social" au profit d'un nouveau droit de société, qui comme un nouveau droit d'entreprise regroupait de la même façon des associés de capital comme des associés de travail.⁸ Jusque là, vu de la perspective du droit de travail, même si les employeurs et les salariés travaillaient ensemble, c'était à comptes séparés et à risques séparés. D'après *Beushien*⁹, un salarié faisait avancer l'entreprise de son employeur selon la devise "donne et reprend" par l'intermédiaire de son travail, pour que l'employeur, par l'intermédiaire de son entreprise, le prenne en charge lui, le salarié. Par cette renon-

⁶ *Wagner*, participation au capital des salariés et cadres, 2000, page 95 ff

⁷ Cf. résumé chez *Wagner*, BB 2000, 42, 44

⁸ *Beushien*, Salariés ou associés de travail, Pour l'avenir du droit du travail dans l'ordre économique, 1987, page 28 ; *Wagner*, Management Buy Out, Participation des cadres, participation des salariés, 1995, page 4

⁹ *Beushien*, Salariés ou associés de travail, Pour l'avenir du droit du travail dans l'ordre économique, page 29-30

ciation du salarié à une association sur le plan du droit des sociétés, il a été déchargé d'un certain nombre de risques, qu'il aurait dû partager autrement en tant qu'associé. Le salarié s'achetait quasiment le patrimoine salarial manqué – avec les possibilités y résidant – par la protection sociale du droit du travail. *Beushien* en concluait à l'époque que, dans la mesure où les salariés devenaient propriétaires associés aux décisions du patrimoine de l'entreprise, ils n'auraient plus besoin d'une association aux décisions dans le cadre du régime des biens. La cogestion en entreprise devait par conséquent diminuer dans la mesure où les salariés associés au patrimoine de l'entreprise pouvaient participer aux décisions en étant dans une position d'associé.

Ce point de vue a gagné de plus en plus de sympathies de la part des entreprises au milieu des années 80, car il remplaçait auprès des salariés la seule pensée de prise en charge par une volonté et une disposition à travailler ainsi qu'une motivation ("le travail doit rapporter"). Et au début les salariés s'y intéressaient encore davantage dans la mesure où la participation salariale au capital était offerte en addition au salaire normal. Enfin, l'Etat allemand favorisait par des incitations fiscales une plus forte participation des salariés au capital patronal, afin de contribuer sur le plan de la politique sociale à une plus grande justice de répartition, dont la conséquence devait être la constitution de patrimoine dans les mains des salariés.

Ainsi, la constitution de patrimoine en entreprise et la participation salariale servaient dans la vue des entreprises et des salariés en premier lieu à des intérêts individuels. L'objectif poursuivi par l'Etat d'une plus grande justice de répartition et de formation de patrimoine dans les mains des salariés restait en deçà de ses possibilités, parce que les incitations fiscales étaient trop faibles et pas suffisamment constantes, les réglementations législatives s'y rattachant trop complexes et le travail administratif impliquait trop important.

IV. Quelle responsabilité les entreprises et individus veulent / peuvent-ils prendre vis à vis de la société ?

A côté de la création de patrimoine, la constitution de patrimoine en entreprise et la participation salariale avaient comme objectif de politique sociale une plus grande justice de répartition. Mais les temps sont finis où la répartition de patrimoine aux salariés pouvait représenter un objectif primaire. Car, avec l'augmentation du nombre des demandeurs d'emplois, l'objectif primaire de politique sociale ne devait pas être en première ligne l'amélioration de la situation patrimoniale des salariés, mais de lutter contre le chômage. Si l'on entend par "constitution de patrimoine en entreprise" un synonyme pour la *participation des salariés au capital de l'entreprise*, alors les entreprises et les individus peuvent contribuer à l'aide de la participation des salariés au capital de l'entreprise à agir d'une part contre le chômage tout en l'associant avec la formation de patrimoine des salariés.

1. Participation salariale comme réponse aux conditions de production en cours de changement¹⁰

*Miegel*¹¹ abordait lors d'une conférence remarquable le fait que le volume du travail, mesuré en heures travaillées par tête de la population, *régresse* depuis longtemps

¹⁰ Extrait de *Wagner*, Participation au capital des salariés et cadres, 1999, pages 15-27 – *Wagner* BB 2000, 42, 43 ff

dans presque tous les pays développés. Par cela il entendait le travail dit du gagnepain comme le travail effectué et rémunéré sur le marché. En même temps augmente la mise en œuvre de savoir et de capital dans de larges secteurs de l'économie. Il ne faut pas tant en voir les causes dans des faiblesses conjoncturelles, des ruptures structurelles ou d'un coût du travail trop élevé, mais dans l'aspiration ancrée dans la nature humaine de remplacer le travail par le capital et le savoir.

Par conséquent, aujourd'hui l'individu ne recherche pas un travail, mais un emploi qui assure ou procure un revenu, une intégration sociale, une reconnaissance sociale et, éventuellement, un sens à la vie. Mais si le volume du travail de la population résidant en Allemagne de l'Ouest a diminué depuis 1955 d'environ 43 % dans un demi-siècle, et si le produit intérieur brut a augmenté de 40 % au cours de dernières vingt années, on comprend que l'on ne peut pas créer davantage d'emplois en redistribuant le travail rémunéré qui diminue.

Miegel faisait observer que les facteurs créateurs de richesse se déplacent de plus en plus vers les facteurs de production capital et savoir (ce qu'il appelle le savoir lié au capital), qui s'exprime par exemple dans le savoir technique, le savoir de gestion, le savoir financier etc., ce qui conduit à plus de prospérité avec toujours moins de travail des personnes, qui disposent de ce savoir lié au capital. Des innovations et des investissements ne pourraient augmenter que ponctuellement le volume du travail mais sans en modifier la tendance décrite. Des poussées de croissance ne feraient qu'augmenter ou stabiliser à court terme le volume du travail avec un effet sur le temps de travail individuel, mais à long terme les deux diminueront de nouveau.

Par conséquent, *Miegel* signale que la population active n'a pas participé et ne participera pas à l'agrandissement des richesses par l'intermédiaire d'un travail rémunéré en baisse. L'augmentation des richesses s'observe du côté du patrimoine, où les revenus du capital ont augmenté dans les 20 dernières années de 120 % réel, avec une tendance à la hausse. Cette redistribution des richesses serait la conséquence de la diminution du travail rémunéré et le manque de capacité qui y est liée de pouvoir créer un patrimoine par les revenus du travail rémunéré, tandis que l'importance du savoir et du capital pour le processus de la création de richesses augmente simultanément.

Miegel a raison de signaler l'erreur qui consiste à croire que l'on pourrait provoquer une augmentation de productivité en utilisant le travail, ou même que la réduction de la durée de travail et la redistribution d'une durée de travail en baisse pourrait amener une augmentation de productivité. Si le travail rémunéré se trouve repoussé en tant que facteur de productivité, il perd aussi son rôle comme moyen de répartition. Il faudrait donc trouver un autre moyen de répartition, qui permettrait de participer aux augmentations de richesse par le *patrimoine* (substance et revenu). Pour les raisons citées ci-dessus, *Miegel* estime nécessaire de permettre aux couches les plus larges de la population d'avoir un accès indirect ou du moins direct au capital de production.

Ainsi la participation salariale est pour *Miegel* un instrument très central pour ouvrir, lorsque le travail rémunéré est en baisse, aux individus la voie qui mène aux ressources du futur, ce qu'il appelle le savoir lié au capital, qui se manifesterait très souvent dans le capital de production. Et *Miegel* de terminer avec la phrase :

¹¹ Conférence du 12/11/1998 à Düsseldorf. Cf. aussi Aschenbach, Répartir justement la création de richesses – Meinhard Miegel parlait lors d'une réunion de travail du Handelsblatt [Lettre du Commerce], Handelsblatt du 27/28.11.1998, page 54

"Tous doivent comprendre que, depuis longtemps, la formation de patrimoine de la population et notamment la participation salariale n'est plus un genre de hobby ou un acte bénévole. Elle est devenue une voire la clé pour l'avenir."

2. Participation salariale comme proposition pour résoudre la crise de l'emploi

La constitution de patrimoine peut être un objectif primaire, mais la constitution de patrimoine peut aussi découler de l'utilisation de la participation salariale comme moyen de poursuivre d'autres objectifs primaires. Ainsi, les différents objectifs primaires ne s'excluent pas mutuellement, mais peuvent se compléter voir cumuler leurs effets. La proposition de *Sinn*¹² d'employer la participation des salariés au capital comme instrument de différenciation des salaires, pour montrer ainsi des possibilités de créer plus d'emploi, va dans ce sens. Les conséquences de la participation salariale ainsi mise en œuvre pourraient être :

- Les salariés associés accèdent aux possibilités démontrées par *Miegel* de participer à une augmentation de patrimoine par la formation de patrimoine.
- Des salariés jusqu'ici sans emploi accèdent à de nouveaux emplois, toujours avec la possibilité démontrée ci-dessus de participer à une augmentation de patrimoine par la formation de patrimoine.

De quoi s'agit-il ?

Tandis que *Miegel*, comme expliqué ci-dessus, part du principe que le travail rémunéré diminue continuellement et voit un "nouveau" moyen de répartition dans la participation salariale pour compenser la diminution des revenus du travail par des revenus de capital par l'intermédiaire de la formation de patrimoine, *Sinn*, lui, choisit une autre voie : Il n'admet pas la diminution du travail salarié comme inéluctable, mais affirme que le travail rémunéré est devenu trop cher. Si l'on arrivait à un écartement des salaires en transformant une partie du salaire existant en participations dans l'entreprise, le coût du travail rémunéré diminuerait. C'est ainsi que *Sinn* voit "la voie royale, qui sortirait l'Allemagne de l'impasse". Les réflexions de *Sinn* peuvent se résumer comme suit :

En raison de la *compétition globale*, la concurrence des bas salaires s'accroît, tout comme de plus en plus de prestations de service sont réalisables par ordinateur, ce qui fait que l'éloignement géographique ne constitue plus un obstacle commercial. S'y ajoute le fait que dans les régions des anciens pays de l'Est de nouveaux fournisseurs s'établissent actuellement et s'établiront dans le futur, pouvant effectuer des prestations à bas salaire sans être pénalisés par des frais de transport élevés comme cela est le cas avec les produits fabriqués en Extrême Orient. L'Europe de l'Ouest, et donc l'Allemagne aussi, doit faire face à un développement qui est principalement déterminé par les coûts du travail. Ainsi on peut contrer l'automatisation de plus en plus forte et là où cela s'avère impossible, une baisse substantielle des salaires réels devait intervenir.

Le développement qui s'amorce, d'après *Sinn*, est contraire à celui qui existait jusqu'ici. Tandis que les travailleurs et les employés ont pu renoncer jusqu'à présent à un

¹² *Sinn*, Participation au capital et différenciation de salaire, page 9 ff

revenu de capital, parce que leur droit au salaire équivalait à un droit à un revenu de capital, à l'avenir ce ne serait plus pareil. Ceci aurait pour conséquence que, avec la baisse du salaire réel, il faudrait trouver une compensation par un renforcement des revenus de capital. Ainsi, la contre-stratégie devrait résider dans la mise à disposition d'instruments permettant une baisse des salaires réels avec une augmentation simultanée des revenus de capital pour éviter des problèmes sociaux.

Une telle contre-stratégie, dit *Sinn*, pourrait être introduite par la conclusion d'accords de gel de salaires à long terme entre les partenaires sociaux. En contrepartie, les salariés recevraient à hauteur du montant des salaires ainsi économisés des droits de participation dans l'entreprise. Ces droits participatifs seraient accordés aux salariés déjà en place, tandis que ceux nouvellement embauchés ne recevraient au début que les salaires bas convenus. Ainsi, les salariés en place auraient alors un salaire réel inférieur complété par un revenu de capital, avec une possibilité supplémentaire d'augmentation de valeur de leurs droits de participation, tandis que les personnes à embaucher n'auraient au début qu'un salaire bas, mais supérieur aux indemnités chômage, et un emploi.

Ce raisonnement n'est pas si nouveau, comme *Sinn* le fait remarquer très justement : Ainsi, les salariés de la compagnie aérienne United Airlines ont accepté de sérieuses baisses de salaire et en contrepartie, quasi en échange, ont obtenu des actions pour une valeur de 4 milliards de dollars. 55 000 salariés étaient concernés. Par la suite, United Airlines travaillait de façon plus efficace et a, entre-temps, augmenté son personnel de 20 %.¹³

Ce changement peut être amené par des modèles de participation correspondants. D'après *Sinn*, il serait possible qu'autant les syndicats que le patronat (et ses organisations) accompagnent une telle voie. Le modèle d'une *autonomie tarifaire coopérative* que j'ai déjà cité ailleurs pourrait parfaitement être mis en œuvre pour ce bond quantitatif nécessaire.¹⁴

Sinn indique les avantages suivants pour tous les concernés :

Entreprises - employeurs

- Avec des salaires réels plus bas, les entreprises pourraient réaliser des bénéfices plus élevés.
- Des bénéfices plus élevés rendraient possibles et rentables des agrandissements d'entreprise qui, autrement, ne seraient pas ou du moins pas en Allemagne réalisables.
- Des agrandissements d'entreprise créeraient plus d'emplois, tout en restant compétitif, car les salaires réels seraient plus bas qu'actuellement.
- Avec une telle augmentation des emplois augmenterait aussi la possibilité de plus de gain.

Salariés associés au capital

- Les salaires réels seraient diminués, mais compensés par des participations salariales au capital. Le revenu unique provenant de l'emploi salarié qui existait jus-

¹³ *Wagner*, Participation au capital de salariés et cadres, 1999, Rd. 9, 15, 280

¹⁴ *Wagner*, Participation au capital de salariés et cadres, 1999, Rein. 263

qu'ici serait remplacé par un revenu plus bas provenant de l'emploi complété par un revenu provenant de la participation au capital.

- Le renforcement de la rentabilité de l'entreprise employeur contribuerait à la sécurité des emplois.
- Le renforcement de la rentabilité de l'entreprise employeur amènerait une augmentation de valeur de la participation des salariés au capital.
- Le renforcement de la rentabilité de l'entreprise employeur augmenterait la situation de bénéfice et ainsi le droit aux dividendes des salariés associés au capital.

Nouveaux salariés

- Ils sortiraient du chômage et accèderaient grâce à leur emploi aux nouvelles perspectives d'un salarié.
- Ces nouveaux salariés recevraient (au début) le même faible salaire réel que les salariés déjà en place, mais ne seront pas à égalité avec eux, car ceux nouvellement embauchés n'auraient pas de droits de participation.
- Les salaires bas réels devraient néanmoins être supérieurs aux allocations chômage ou aides, pour présenter non seulement une incitation de perspective mais aussi une incitation financière à sortir du chômage.

Sinn décrit les conséquences de ce raisonnement comme suit :

(Illustration 1) – Montant salaire Emploi et répartition des revenus

DM par an et par salarié

Somme de profit

Montant du salaire

Somme de salaire

Emploi réalisé (insider) emplois potentiels et réalisés

Si l'on donnait un certain montant de salaire, on réaliserait les emplois avec lesquels on peut réaliser un profit.

(Illustration 2) – Le modèle participatif

DM par an et par salarié

Profit supplémentaire par l'emploi d'outsider		
Economie de coûts salariaux revenus par participation au capital		
Baisse de salaire		
Revenu salarial des outsiders		
Insider	Outsider	Emplois potentiels et réalisés

Sinn appelle les salariés déjà en place les "insider". Si l'on abaissait leurs coûts salariaux, on augmenterait le nombre de personnes que l'on pourrait embaucher comme nouveaux salariés aux mêmes bas salaires réels. Pour les salariés en place, les économies réalisées sur les salaires seraient compensées par un revenu de participation à payer par des profits réalisés. L'embauche des "outsider" permettrait même de réaliser un profit supplémentaire, qui pourrait servir par exemple à faire des investissements pour agrandissement.

Ceci explique, d'après *Sinn*, pourquoi la baisse des salaires et la limitation des compensations aux simples droits à participation pour les insider chez United Airlines a permis à cette entreprise même de créer rentablement des emplois supplémentaires. Les anciens propriétaires de l'entreprise et les insider s'en trouvent mieux qu'auparavant et contribuent en même temps à lutter contre le chômage et à investir dans des agrandissements avec une compétitivité accrue.

Sinn fait remarquer que la non participation des outsider aux droits participatifs pourrait représenter une incitation à l'embaucher, car les insider, dont les droits participatifs ne seraient plus dilués en raison des embauches (ce qui serait le cas si les nouveaux venus étaient eux aussi associés) ne s'opposeraient plus aux embauches, d'autant plus si leurs droits participatifs seraient la compensation d'une diminution de leur salaire.

Ces pensées de *Sinn* ainsi que mes propres réflexions quant à l'autonomie tarifaire coopérative¹⁵ soulèvent aussi des questions d'avenir pour les syndicats et le patronat. Car, comme le dit *Sinn* à juste titre, avec chaque faillite ou chaque délocalisation de site dans un autre pays, l'influence de ces organisations diminue.

En dix ans, on aura raté l'occasion de négocier des droits à participation en échange d'une baisse des salaires. Des alternatives de premier choix dans les pays voisins de l'Est donneront tant de pouvoir de négociation aux entreprises qu'elles n'accepteraient plus de donner le moindre sou en contrepartie d'une baisse de salaire. Les négociations sur la propriété

¹⁵ Wagner, Participation au capital de salariés et cadres, 1999, Rdn. 263

du capital doivent avoir lieu *maintenant*. Celui qui arrive trop tard, sera puni par la vie."¹⁶

3. Comment seront créés les emplois à l'avenir ? Conditions-cadre pour des entreprises innovatrices, intensives en travail et à gestion durable

Miegel par du constat résigné d'une diminution de l'emploi salarié et demande, comment absorber la diminution de la prospérité allant de pair. Il voit la réponse dans la participation de plus de personnes au capital pour leur donner en compensation du revenu du travail une participation au capital avec un revenu du capital qui en résulte. Mais les questions suivantes restent ouvertes :

- Si le travail salarié et le nombre des emplois diminuent, comment les gens qui ont déjà perdu leur emploi peuvent-ils participer au capital de production ?
- Où doit être la motivation des propriétaires de capital de production, d'y associer d'autres personnes de façon accrue ?
- Est-ce que le travail salarié ne baisse-t-il pas (aussi) de façon continue parce que les coûts qui y sont liés sont constants au lieu d'être flexibles ?
- Est-ce que la condamnation de ce qu'on appelle la "fausse indépendance" n'est pas la mauvaise voie, où au lieu de motiver l'indépendance et l'esprit d'entreprise, on défend la fausse idée, que l'on ne pourra maîtriser le chômage que si l'on transforme même ceux en salariés qui se préparaient à être leur propre patron ? Ainsi on s'oppose à toute forme de créativité et de flexibilité de rémunération requise à côté d'une acceptation de prise de risque nécessaire.
- Les "emplois" du futur ne doivent pas forcément signifier ceux des salariés. Sans jugement de valeur, un "emploi" est un poste, où l'on effectue un travail, peu importe si la personne qui y travaille a le statut de salarié, de profession libérale ou d'entrepreneur. Les emplois, ce ne sont pas seulement ceux où l'on travaille de façon subordonnée pour des tiers et où l'on fabrique des produits ou rend une prestation de service. On travaille aussi, au sens propre du terme et sans la moindre spéculation là où – comme le dit *Miegel* – on travaille avec le capital lié au savoir.

Les "emplois" ont quelque chose à voir avec travailler, mais pas obligatoirement avec le statut de salarié. Par conséquent, si l'on pose la question, comment on pourrait créer des emplois à l'avenir, il faut se poser la question suivante : à quoi doivent ressembler des conditions-cadre pour un travail innovateur, intensif et à gestion durable ? Et à quoi doivent ressembler les conditions cadre pour les personnes qui veulent entreprendre quelque chose, donc ceux que l'on appelle des entrepreneurs ?

Si l'on modifie ces conditions cadre, il faudra vérifier si la thèse de *Miegel* d'une diminution continue des emplois est toujours valable. Car le travail salarié sera de plus en plus remplacé par des activités indépendantes voir entrepreneuriales. Par conséquent, il faut modifier les conditions cadre en ce sens. Et puisque tout le monde n'est pas un indépendant ou un entrepreneur né, on peut se baser sur la réflexion du modèle participatif des salariés selon *Sinn*.

¹⁶ *Sinn*, Participation au capital et différenciation de salaire, Une proposition pour résoudre la crise de l'emploi, int. Arente/Stihl (édit.), Constitution de patrimoine aux mains des travailleurs – Voies vers une société d'associés, 1989, page 23

Qu'est-ce qu'il faudrait changer ?

1^{ère} thèse

Les emplois se créent à l'endroit et au moment, où existe une demande pour les résultats du travail.

Ce n'est pas par une redistribution des emplois que l'on crée des emplois par, car cette redistribution du travail existant sur plusieurs personnes augmenterait le coût de ce travail, de sorte que l'on ne puisse plus vendre à "profit" le résultat de ce travail (produit, service etc.) au demandeur. Un manque d'orientation au bénéfice des résultats de travail offerts conduira en fin de compte vers une perte pour l'entreprise, qui deviendra non solvable par la suite pour finir par supprimer des emplois. Au lieu de redistribuer le travail existant, il faudrait plutôt créer un *nouvel* travail. Celui-ci peut être créé là, où

- de nouveaux besoins de demande *existent* ou
- de nouveaux besoins de demande peuvent être créés.¹⁷

2^{ème} thèse

Les emplois se créent à l'endroit et au moment où ce qui est produit par cet emploi sera payé ou peut être payé par le demandeur (client).

C'est donc le fait que le demandeur = client puisse payer les résultats du travail qui sert comme critère pour de nouveaux emplois. Par conséquent, le vrai patron est le client. A côté

- des besoins du client on trouve
- la possibilité de paiement par le client de ces derniers.

3^{ème} thèse

Les emplois se créeront à l'avenir au sein des entreprises artisanales et dans la classe moyenne quand ceux qui entreprennent (=entrepreneurs) ne seront pas publiquement discrédités mais motivés.

Il faut que la société accompagne positivement le fait d'être ou de devenir chef d'entreprise. Le discrédit public de l'entrepreneur en raison de son orientation vers le profit ainsi que le dénigrement du travail indépendant par le terme de fausse indépendance évoluant vers l'injure représentent exactement le contraire du climat qui serait nécessaire pour gagner des entrepreneurs qui créent (aussi) des emplois. La création de

¹⁷ Exemples :

Augmentation de nouveaux emplois dans le secteur informatique (Matériel, logiciel, service, entretien), dans les télécommunications, le multi-média etc., où des besoins des demandeurs existent déjà en partie, mais seront en partie à créer.

Augmentation de nouveaux emplois dans le secteur des prestations de service (rien que l'expansion des professions libérales crée chaque année de nouveaux emplois).

nouveaux emplois sera alors le résultat, mais non l'obligation du chef d'entreprise. Ni la constitution ni la législation n'imposent une obligation de création d'emplois, tout comme il n'y a pas en Allemagne d'obligation d'être entrepreneur. Par conséquent il faut motiver pour

- être / rester / devenir chef d'entreprise et
- créer des emplois en Allemagne.

4^{ème} thèse

Les emplois se créeront à l'avenir au sein des entreprises artisanales et dans la classe moyenne quand on y aura créé des conditions cadres favorables et éliminé les obstacles existants.

Il faut des conditions cadre favorables afin de motiver les entrepreneurs en Allemagne de créer de nouveaux emplois. En font partie parmi d'autres les incitations à l'investissement des entreprises, les aides à la création d'entreprise¹⁸ et la diminution des entraves.¹⁹ Les efforts doivent rapporter car il n'y a que comme ça qu'une motivation naît et demeure pour être, rester ou devenir chef d'entreprise.

5^{ème} thèse

De nouveaux emplois existeront à l'avenir si l'image de l'entreprise qui procure un emploi pour prendre en charge les salariés sera remplacée par l'image des travailleurs qui entreprendront eux-mêmes de créer des emplois.

L'image traditionnelle du patron se présente comme suit : le chef d'entreprise et le salarié, bien que travaillant ensemble, le font à comptes séparés et à risques séparés. Selon la devise "Donne et reprend" le salarié entretient l'entreprise du patron pour que le patron le prenne en charge, lui, le salarié.²⁰

Etant donné que dans de larges secteurs l'homme est remplacé l'automatisation des processus de travail, cette image n'est plus valable. Ceci explique en partie pourquoi lors de la création d'emplois, à l'avenir, il y aura un changement de la production vers les services, car dans le secteur des services l'être humain est (encore) sur le devant de la scène. Par conséquent, il ne suffit pas de compter sur les entreprises traditionnelles qui procure du travail pour la création de nouveaux emplois. Il est même carrément infructueux d'exiger d'elles de créer de nouveaux emplois. En revanche, les salariés seront amenés à *entreprendre* eux-même quelque chose afin de s'attaquer avec une vision vers le futur à la création de leurs propres emplois. A cet effet, et par l'intermédiaire des *participations des salariés au capital*, seraient appropriées :

¹⁸ P. ex. des conditions allégées pour obtenir des crédits à la création d'entreprise ou des garanties à durée limitée par l'Etat pour de tels crédits à la création d'entreprise.

¹⁹ P. ex. diminution de la folie administrative des autorisations diverses, des coûts salariaux en hausse, des charges fiscales trop élevées pour les entreprises et les chefs d'entreprises.

²⁰ *Beushien*, Participation au capital de salariés et cadres, 1999, Rdn. 16, 265

- des créations d'entreprise, soit par la création d'entreprises / firmes nouvelles ou par le "spin off" par acquisition de parties d'entreprises détachées ou d'entreprises partielles ;
- la pérennité des entreprises, par exemple lors d'une succession du chef d'entreprise.

Les frais de personnel en augmentation, qui rendent les résultats propres du travail trop chers et ainsi ne plus abordables pour le client, seront remplacés par une rémunération orientée au résultat et variable, qui se compose d'une

- partie de salaire fixe,
- partie de salaire variable liée au rendement,
- partie de salaire participatif (salaire investi).²¹

La rémunération des salariés associés au capital dépend en partie de la réussite de l'entreprise ce qui crée une motivation de contribuer à la réussite de l'entreprise.

Les emplois "nouveaux" du futur seront également ceux qui, dans la perspective d'une orientation d'avenir, ne seront pas supprimés. Ainsi des entreprises / firmes dans l'artisanat / la classe moyenne, qui en tant qu'entreprise familiale n'ont pas de successeur dans la famille vont disparaître et conduire à de sérieuses pertes d'emplois, si les cadres et les salariés eux-mêmes n'acceptent pas de se rendre disponibles pour la reprise de l'entreprise. De cette manière on pourra également préserver des emplois et en créer de nouveaux.

V. La disposition à prendre des risques contre l'Etat providence

Ce qui a été exposé ci-dessus explique qu'il faut faire le deuil d'un Etat providence qui, par l'intermédiaire de la constitution de patrimoine en entreprise, ne voit comme objectif primaire que la répartition du patrimoine. Car les sans emplois se trouveraient ainsi encore davantage exclus. En revanche, il conviendrait de lier au moins une partie de la rémunération à la réussite. Alors la disposition de prendre des risques serait représentée par le fait que les salariés eux aussi acceptent de s'exposer à une certaine orientation de réussite. Comme le montre le modèle de *Sinn* décrit ci-dessus, on pourrait ainsi baisser considérablement les frais de personnel et mettre les marges de manœuvre ainsi gagnées au profit de la création de nouveaux emplois.

La clé pour ce faire est la participation des salariés au capital. La tâche de l'Etat en tant que chargé de la baisse du chômage devrait être de viser voire de promouvoir les objectifs décrits par *Sinn*. Il s'agit d'une innovation économique que d'impliquer une orientation vers la réussite de l'entreprise par l'intermédiaire de la participation des salariés au capital de sorte que les salariés prennent part à cette réussite et que les sans emploi aient une chance de trouver un emploi, sans que ce dernier représente un facteur de coût mais, au contraire, un facteur de croissance pour l'entreprise, à laquelle autant l'entreprise elle-même que les salariés associés à sa réussite et les nouveaux embauchés prennent part. Puisque le modèle décrit par *Sinn* d'une participation des salariés au capital vise une composante de réussite, il s'orienté vers l'efficacité et, en permettant de créer des emplois supplémentaires, il correspond aussi à un engage-

²¹ Wagner, Participation au capital de salariés et cadres, 1999, Rdn. 196, 265

ment social, qu'ont non seulement les pouvoirs publics mais aussi les entreprises et les salariés dans le cadre d'une politique sociale.

Dans le cadre d'un tel raisonnement il faudrait réfléchir dans quelle mesure la participation des salariés au capital serait également applicable pour la prévoyance vieillesse individuelle. Il y a déjà des débuts de réflexion.²²

VI. Un nouveau contrat de société en Europe ?

En fonction de l'évolution commune de l'économie européenne, même si de telles pensées peuvent se développer sur un plan national, en raison des espaces économiques globalisés, leur réalisation ne saurait se limiter à des frontières géographiques nationales. Par conséquent, il faudrait considérer une augmentation de la compétitivité des entreprises avec, pour conséquence, une création de nouveaux emplois qui, eux, auront pour conséquence la diminution du chômage en tant qu'objectif politique commun à tout l'espace économique européen.

Si l'on devait considérer cette réalisation seulement de façon individuelle et nationale, alors des situations nationales de chute économique pourraient provoquer la délocalisation d'entreprises, ce qui aurait un effet négatif sur les emplois existants, car ces délocalisations – vues globalement – ne conduiront pas vers de nouveaux emplois mais vers des emplois simplement déplacés.

1. Visions communes

Si l'on garde l'image et le thème d'un nouveau contrat de société en Europe et si l'on se demande, ce que la participation des salariés au capital pourrait apporter à un changement de modèles sociaux dans un cadre de globalisation, on pourrait penser à ce qui suit :

- Puisque les modèles qui ont pour objet la prise en charge des individus ne peuvent (plus) être payés, il faut les remplacer par un concept de prévoyance.
- La prévoyance déterminée par des tiers devait être majoritairement remplacée par une prévoyance individuelle.
- La prévoyance individuelle implique une initiative individuelle, dont le ressort pourrait être la participation orientée aux résultats.
- La participation orientée aux résultats se fera moins sur ce qui peut être réalisé à partir du travail, comme l'ont démontré *Miegel* et *Sinn*, mais plutôt comme des augmentations de patrimoine comme conséquence de participations au capital.

²² Cf. chez *Wagner*, Participation de salariés et cadres au capital, 1999, Rdn. 163-173, deux modèles, où une participation salariale au capital en entreprise peut être liée à une épargne logement et la création de patrimoine du logement possédé, et d'autre part ou la participation salariale au capital en entreprise peut être liée à une participation en capital immobilier extra-entreprise (en dehors du marché du capital réglementé ou libre). Cf. aussi *Lorenz/Wagner*, Manuel conceptionnel de l'investissement en capital selon la fiscalité, Tome 2, 19955, §§ 4 et 5.

- Un grand éventail d'associés au capital, plus particulièrement en ce qui concerne la classe moyenne et les entreprises non cotées en bourse, est possible parce que la participation directe ou indirecte des salariés dans l'entreprise qui les emploie (dite participation salariale au capital de l'entreprise) devient partie du salaire. Ainsi la participation salariale au capital de l'entreprise deviendrait un élément substitutif et non additif du salaire.
- La vision commune aurait pour objectif de remplacer le salarié par l'associé au travail, mais qui accepterait en contrepartie non seulement de participer aux possibilités qui en résultent pour lui, mais aussi aux risques qui y sont liés.
- La disposition à accepter chance et risque sera en tout cas plus orientée vers l'avenir que le chômage sans la possibilité d'être contrecarré.
- Si l'on pose la question d'un nouveau contrat de société pour l'Europe, il faut partir du principe, qu'il est profondément immanent dans la compréhension d'une société de supporter ensemble et les chances et les risques et de pouvoir y influencer par l'initiative et la motivation individuelles.

2. Une fin commune ?

Si le changement des modèles sociaux de prise en charge vers une prévoyance individuelle représente une fin commune ou un but commun, alors le changement de conscience devient tout aussi nécessaire que le changement des moyens. Ceci est déjà évident par ce qui suit : L'image d'un contrat de société n'est pas basée sur le "un contre l'autre" mais sur le "un avec l'autre". L'actuelle répartition des rôles entre un Etat qui pose les conditions cadre nationales pour la compétitivité nationale et internationale et les entreprises qui, selon l'avis des syndicats, doivent se préoccuper de procurer des emplois, de sorte que le travail offert soit pris (d'où le terme allemand de "preneur de travail") est une répartition des rôles qui ne correspond plus à l'époque et qui n'a aucune fin commune.

Si l'on part de l'image d'un contrat social transnational de politique sociale, dont les parties prenantes seraient les nations, les partis, les organisations, les entreprises, les salariés et les demandeurs d'emplois, alors le changement vers une prévoyance individuelle ne peut être obtenu que si tous les groupes concernés remplacent aussi leurs revendications par une responsabilité individuelle et une initiative individuelle. Le sujet abordé ci-dessus de la participation salariale au capital de l'entreprise avec les changements pensables démontrés sera à même d'illustrer de façon exemplaire comment ceci pourrait être entrepris.

3. Des cotisations communes ?

Si l'on veut – pour rester dans le cadre d'un contrat de société transnational de politique sociale – atteindre un objectif commun, alors il faut y contribuer et non pas revendiquer. Les différentes cotisations y peuvent être fort variées, mais elles doivent mener au but. Le modèle de *Sinn* montré ci-dessus illustre comment, dans le cadre d'une participation salariale au capital de l'entreprise, les entreprises, les salariés et les futurs salariés peuvent contribuer de façon très différente à :

- renforcer la compétitivité de l'entreprise,

- à garantir le maintien des emplois existants,
- à créer de nouveaux emplois,
- à participer au patrimoine et ainsi à la prévoyance individuelle, etc.

Mais ceci n'est réalisable que si une disposition à prendre des risques remplace la mentalité de prise en charge.

VII. En résumé

La constitution de patrimoine en entreprise et la participation salariale sont une paire d'idées qui appartient au passé. Mais cette paire décrit aussi un objectif soutenu par l'Etat et un moyen qui a été remplacé entre-temps dans de larges secteurs par une autre combinaison et indépendante du soutien de l'Etat (p. ex. la participation salariale au capital de l'entreprise comme moyen de prévoyance retraite²³, le renforcement des capitaux propres²⁴, la création d'entreprise²⁵, la flexibilité des salaires²⁶, la succession d'entreprise²⁷, la structuration d'entreprise²⁸, la prise en charge du logement²⁹ etc.).

L'objectif jusqu'ici soutenu par notre pays de la participation salariale au capital de l'entreprise en tant que facteur d'une plus grande justice de répartition reste toujours un objectif à poursuivre, mais de notre point de vue pas comme objectif primaire. En revanche, la participation salariale au capital de l'entreprise est à adapter à contribuer à la création de nouveaux emplois tout en assurant le maintien des emplois existants, ce qui pourrait être relié à une prévoyance individuelle pour la constitution individuelle de patrimoine et ainsi directement à la prévoyance retraite.

Eu égard à la globalisation de l'économie, cet exemple peut servir de modèle afin d'expliquer les objectifs et les possibilités d'un contrat de société transnational de politique sociale. Celui-ci nécessite un changement de conscience, par le remplacement du "l'un contre l'autre" par le "l'un avec l'autre" et de la mentalité de prise en charge par l'initiative et la responsabilité individuelles.

Cela vaudrait une tentative, de commencer avec l'Allemagne et la France pour un essai pilote de contrat de société européen de politique sociale et d'y récolter des expériences.

²³ *Wagner*, Participation au capital de salariés et de cadres, 1999, Rdn, 161 ff ; *Wagner*, BB 2000, 42, 43 f

²⁴ *Wagner*, BB 2000, 42, 43 f

²⁵ *Wagner*, Participation au capital de salariés et de cadres, 1999, Rdn, 173 ff ; *Wagner*, BB 2000, 42, 44

²⁶ *Wagner*, Participation au capital de salariés et de cadres, 1999, Rdn, 156 ff ; *Wagner*, BB 2000, 42, 44

²⁷ *Wagner*, Participation au capital de salariés et de cadres, 1999, Rdn, 156 ff ; *Wagner*, BB 2000, 42, 44

²⁸ *Wagner*, Participation au capital de salariés et de cadres, 1999, Rdn, 157 ff ; *Wagner*, BB 2000, 42, 45

²⁹ *Wagner*, Participation au capital de salariés et de cadres, 1999, Rdn, 157 ff ; *Wagner*, BB 2000, 42, 45

²⁹ *Wagner*, Participation au capital de salariés et de cadres, 1999, Rdn, 161 ff ; *Wagner*, BB 2000, 42, 45