

Le capitalisme français du XXI^{ème} siècle

Michel Pébereau - Avril 1995

Le XXI^{ème} siècle sera celui du capitalisme, d'un capitalisme à l'échelle du monde. Il est vital, pour notre identité culturelle, qu'il y ait un capitalisme français. Ce capitalisme hexagonal reste aujourd'hui encore trop résiduel. Les réformes à mettre en œuvre pour l'améliorer et le consolider sont multiples, mais elles passent toutes par une valorisation de l'esprit d'entreprise et d'une culture de la responsabilité. D'abord, la France doit se doter d'un système juridique compétitif, en simplifiant les textes et en assurant aux acteurs économiques une véritable sécurité juridique. Ensuite, l'épargne nationale doit être encouragée et mieux orientée vers le secteur privé. Enfin, les entreprises doivent passer un double contrat moral : avec les actionnaires, dans le sens d'une meilleure prise en compte de leurs droits ; et avec les salariés, en assurant une meilleure circulation de l'information, en encourageant la prise de risque et en développant la participation du personnel aux résultats de l'entreprise.

Commission de synthèse

MM. Paul DUBRULE } Présidents de la Commission I
Gérard PELISSON } "Le devenir de l'entreprise"

Antoine JEANCOURT-GALIGNANI } Présidents de la Commission IV
Jean-Daniel LEFRANC } "Les nouveaux épargnants"

Didier PFEIFFER Président de la Commission VI "Droit et capitalisme"

Edouard de ROYERE Président de la Commission II "Droit et devenir des actionnaires"

Ernest-Antoine SEILLIERE Président de la Commission III "Le nouveau visage du capitalisme"

Amaury-Daniel de SEZE Président de la Commission V "Le capitalisme français dans le monde"

MM. Jean-Claude BUONO Rapporteur de la Commission II
Didier MAILLARD Rapporteur de la Commission V
Christian PIERRET Rapporteur de la Commission I
Michel PINAULT Rapporteur de la Commission VI
Christian SAINT-ETIENNE Rapporteur de la Commission III
Nicolas SCHIMEL Rapporteur de la Commission IV Président et rapporteur général
Michel PEBEREAU Rapporteur
Joël ROSENBERG Coordonnateur
Michel TARDIEU

SOMMAIRE

INTRODUCTION

Le XXI^e siècle sera le siècle du marché, d'un marché qui s'étendra progressivement à l'échelle de la planète.

Les champions de la compétition économique entre les Nations seront les entreprises : il nous faut donc des entrepreneurs.

Ces entreprises seront privées : il nous faut des capitaux.

Le XXI^e siècle sera celui du capitalisme, d'un capitalisme à l'échelle du monde. Il est vital, pour notre identité culturelle, qu'il y ait un capitalisme français.

I - UN SYSTEME JURIDIQUE COMPETITIF

La place de l'Etat dans une économie de marché

A/ Une modernisation des principes fondateurs : liberté et responsabilité

a) Le respect des libertés d'entreprendre et de contracter

b) La distinction de la responsabilité et de l'indemnisation

B/ Un système juridique plus efficace

a) Un droit moins abondant et de meilleure qualité

b) Une pratique juridique adaptée aux exigences de l'économie

C/ Un état régulateur responsable

a) L'adaptation de la fonction de régulation à l'élargissement des marchés

b) L'élimination des distorsions de concurrence

II - DE L'EPARGNE POUR LES ENTREPRISES

Pas de capitalisme sans capital

A/ Une épargne nationale abondante, orientée vers le secteur privé

a) Une relance de l'effort d'épargne de la Nation

b) Une réduction des prélèvements de l'Etat sur l'épargne nationale

B/ Des entreprises capables de conduire des stratégies de développement

a) La priorité de l'investissement

b) Le besoin de fonds propres et le devoir de profitabilité des entreprises

C/ Une épargne des ménages orientée vers les entreprises

a) Une évolution contrastée

b) La nécessaire réforme de la fiscalité de l'épargne

III - UN CONTRAT ENTRE L'ENTREPRISE ET SES ACTIONNAIRES

Des actionnaires propriétaires

A/ Pour une promotion de l'actionnariat en France

a) Réconcilier les Français non seulement avec les entreprises, mais aussi avec le profit

b) Développer très largement l'actionnariat individuel

B/ Pour une promotion des droits des actionnaires

a) Le droit à l'information

b) Les droits financiers des propriétaires

C/ Pour une direction efficace de l'entreprise

a) Un cadre juridique adapté

b) L'utilité d'une réflexion sur la pratique

IV - UN CONTRAT ENTRE L'ENTREPRISE ET SES SALAIRES

La fin de l'idéologie de la lutte des classes et du conflit capital-travail

A/ Une nouvelle relation entre le salarié et l'entreprise

a) Pour une véritable information des travailleurs sur le projet d'entreprise

b) Pour une promotion de la responsabilité et de l'initiative individuelle

B/ Une rénovation des relations collectives

a) L'organisation des relations sociales au sein de l'entreprise

b) L'organisation des négociations collectives

C/ Pour une évolution de la position des salaires dans l'entreprise

a) La participation

b) L'actionnariat du personnel

CONCLUSION

Le développement du capitalisme du XXI^e siècle suppose des efforts de tous les acteurs : l'Etat, les responsables d'entreprises, les organisations syndicales, et les Français.

L'entreprise, communauté d'intérêt, lieu de coopération entre le capital et le travail pour le développement économique, et le progrès social.

INTRODUCTION

Le XXe siècle a été un siècle d'ombre et de lumière. Mais il a permis de réaliser, dans différents domaines, des progrès essentiels. La communauté internationale considère désormais comme des objectifs la sauvegarde de la paix entre les Nations et l'élimination de la violence dans les relations humaines, la démocratie, la défense des droits de l'homme, la lutte contre le sous développement, la misère et l'exclusion, la promotion de la culture et de l'éducation, la protection de l'environnement sur l'ensemble de la planète. Des objectifs plus ou moins utopiques, et en tous cas difficilement accessibles, comme le montre en permanence l'actualité. Mais des objectifs qui font l'objet d'un très large consensus.

Le XXe siècle a également consacré l'importance du développement économique. Non pas comme une fin en soi. Mais bien comme la condition nécessaire pour avancer en direction de ces différents objectifs, comme le moyen d'assurer le progrès social, l'emploi et le mieux être de chacun. Le développement économique est ainsi devenu un objectif pour toutes les Nations.

Comment le promouvoir ? Deux systèmes de gestion étaient en compétition dès le début du siècle. L'économie de marché a fini par démontrer sa supériorité sur l'économie centralisée. L'effondrement du mur de Berlin a brutalement fait disparaître l'alternative. Rares sont aujourd'hui les Nations qui n'ont pas opté pour le marché ; rares sont les économistes qui contestent ce choix. Comme la démocratie, le marché a bien des défauts. Mais l'expérience, qui a démontré que la démocratie est la moins mauvaise des formes de gouvernement, a prouvé aussi que le marché est le moins inefficace des régulateurs de l'économie. Le XXIe siècle s'annonce donc en économie, comme le siècle du marché.

Ce marché prend progressivement les dimensions de la planète. Le GATT avait l'ambition de libérer les échanges industriels. Les accords de Marrakech, qui entrent en vigueur cette année, entreprennent un démantèlement des frontières pour les produits agricoles et les services ; ils créent une organisation mondiale du commerce qui va promouvoir le libre échange. Celui-ci est déjà une réalité, ou un objectif, dans plusieurs parties du monde. La mise en place du grand marché intégré assure la libre circulation des biens et des services, des capitaux et des personnes dans une union européenne élargie ; zones de libre échange et marchés communs s'organisent sur le continent américain et s'esquissent en Asie. Rien ne paraît pouvoir interrompre le mouvement, car il n'est pas seulement politique et économique. Il est entretenu par une évolution technologique qui abolit les frontières, mais aussi les distances. Les progrès des transports, des télécommunications et des technologies de l'information rendent de plus en plus illusoire les obstacles aux échanges.

La compétition économique entre les Nations, qui s'est engagée depuis bien des années déjà, va se situer de plus en plus dans un contexte d'économie de marché et de libre échange. Ses champions seront donc les entreprises. Ce sont les entreprises qui devront assurer, pour l'essentiel, l'effort de recherche et d'innovation nécessaire au progrès, ainsi que la satisfaction des besoins des consommateurs, sans cesse croissante en quantité et en qualité. C'est du dynamisme des entreprises que dépendra, pour l'essentiel, le niveau de l'emploi.

Il n'y a pas d'entreprise sans entrepreneurs. L'une de nos priorités doit être de promouvoir l'esprit d'entreprise et de donner le goût de l'entreprise aux Français. Il faut en particulier que chacun comprenne bien le rôle central de l'entreprise individuelle comme moteur de la croissance et de l'emploi : tout commence avec elle, et rien n'est possible sans elle. La vitalité de l'économie de marché dépend pour une bonne part de la richesse du tissu des petites et moyennes entreprises, de sa capacité de renouvellement par l'initiative individuelle. Notre pays a des progrès considérables à réaliser dans ce domaine. Ce sujet, qui sort du cadre de cette étude, mériterait une réflexion approfondie.

Il n'y a pas non plus d'entreprise sans capital, public ou privé. L'entreprise du XXIe siècle sera une entreprise privée. Là aussi, l'histoire a tranché. La condamnation de la gestion centralisée de l'économie n'était pas à cet égard suffisante, car l'entreprise publique est un concept plus ancien que le marxisme, en particulier en France. Mais l'expérience l'a montré : quelle que

soit la bonne volonté des hommes qui les animent et l'ingéniosité des règles de fonctionnement qu'on leur impose, les entreprises publiques voient tôt ou tard leur efficacité affectée par l'absence du régulateur objectif qu'est le marché. Elles sont, tôt ou tard, des sources de distorsions de concurrence et de sous optimisation économique, à un niveau ou à un autre. Loin de favoriser le développement, les entreprises publiques ont été des handicaps pour le décollage des pays du Tiers Monde ou l'essor des pays d'Europe Centrale ou Orientale. Elles le sont devenues aussi pour les pays européens, en tous cas dans le secteur concurrentiel : il est bien difficile de justifier, d'un point de vue économique, les gigantesques prélèvements sur l'économie française qui ont été nécessaires pour recapitaliser telle ou telle d'entre elles.

Presque partout, dans le monde, des programmes de privatisation sont en cours. Certes, le capital public peut rester utile pour assurer la gestion de certains monopoles ou certaines péréquations, dans le secteur des transports collectifs et de l'énergie notamment. Mais le mode de gestion de ces entreprises publiques est appelé à évoluer, comme il a commencé à le faire, en s'inspirant des leçons du marché, et en fonction de la nouvelle donne concurrentielle qui résultera de l'ouverture croissante des frontières. Et il existe des modes de gestion privée alternatifs à l'entreprise publique pour assurer les péréquations nécessaires en termes d'aménagement du territoire par exemple. Quoi qu'il en soit, l'appropriation privée des moyens de production va devenir, progressivement, la règle dans les secteurs concurrentiels. Le XXI^e siècle sera donc celui du capitalisme.

Il faut s'y préparer. Contrairement à ce que pensent certains, le capitalisme n'est pas apatride, même lorsqu'il s'internationalise ; et il ne se résume pas au grand capital, car il est aussi nécessaire aux petites entreprises qu'aux grandes.

Il n'est pas indifférent que le propriétaire d'une entreprise, ou la majorité de ses actionnaires, soit d'une nationalité ou une autre. Cela peut influencer le choix des équipes de management et la localisation des centres de décision, des centres de richesse, des investissements et des emplois. Au-delà, les centres de décision économique imposent assez vite, si l'on n'y prend garde, la langue d'usage, les principes culturels, juridiques, sociaux qui sont les leurs, par simple réflexe, sans même avoir de véritable volonté impérialiste. Un monde où les capitalistes seraient majoritairement américains, ou chinois, serait vite un monde américain, ou chinois ; une Europe où les capitalistes seraient majoritairement allemands, ou britanniques, deviendrait une Europe allemande, ou britannique... Or, l'internationalisation du capital des entreprises est engagée, et c'est un phénomène irréversible. La compétition économique entre les Nations va se situer, aussi, à ce niveau.

Le capitalisme n'est pas seulement l'affaire des grands groupes. Il intéresse toutes les entreprises, y compris les plus petites. Sans un minimum de capital initial, même s'il suffit souvent de sommes très modestes, la création de l'entreprise est impossible. Sans un minimum de capital épargné, la petite entreprise, fût-elle agricole ou commerciale, a bien du mal à surmonter les à-coups liés aux aléas du climat et de la consommation. Sans un minimum de capital épargné ou apporté, l'entreprise petite ou moyenne peut difficilement grandir. Bref, si l'entreprise individuelle est avant tout la création d'un homme ou d'une femme, le produit d'une volonté d'entreprendre et du courage d'en prendre les risques, elle nécessite un minimum d'argent, de capital. Le capitalisme est incontestablement nécessaire au développement de notre économie.

Est-ce à dire que la promotion du capitalisme suffise à assurer la compétitivité et le développement de notre économie, ainsi que le progrès social ? Certes pas. La place des administrations publiques dans notre société, les orientations des grandes politiques publiques et sociales, la détermination des Français, sur un plan individuel et collectif, seront des éléments essentiels de la réussite de notre pays dans ces différents domaines. Si l'essor du capitalisme en France est une condition nécessaire au succès de notre pays dans le domaine économique, il n'est pas une conditions suffisante pour l'assurer. Mais les autres conditions à rassembler sortent du cadre de cette étude.

Si le XXI^e siècle est capitaliste, il est donc vital, pour notre identité culturelle, qu'il y ait un capitalisme français.

Comment le promouvoir ?

Il faut tout d'abord faire en sorte que notre espace national soit un sol fertile pour l'entreprise et le marché ; pour l'épargne et surtout l'épargne investie dans l'entreprise. Cela suppose que notre pays dispose d'un système juridique favorable à l'économie de marché, compétitif par rapport à ceux de ses grands concurrents, et qu'il soit capable d'orienter vers les entreprises une épargne nationale abondante.

Mais il faut surtout que le capitalisme français soit humaniste et consensuel. L'entreprise doit de plus en plus être considérée comme une communauté d'intérêts, qui rassemble trois parties prenantes : des actionnaires, des salariés et des clients. Il va falloir souder cette communauté, en un siècle où chacune de ses parties va connaître de profondes transformations. L'ouverture des frontières internationalisera de plus en plus chacun des trois groupes. La révolution électronique et les formidables changements qu'elle va rendre possibles vont distendre leurs liens : le télétravail transformera la relation de l'entreprise avec certains de ses salariés, tout comme le téléachat a déjà commencé à transformer sa relation avec ses clients, alors que le développement des médias a bouleversé sa relation avec ses actionnaires. La communauté qu'est l'entreprise ne pourra exister sans un nouveau contrat avec ses actionnaires, sans un nouveau contrat avec ses salariés.

I - UN SYSTEME JURIDIQUE COMPETITIF

La promotion de l'économie de marché suppose une évolution profonde de la place de l'Etat dans notre société. L'omniprésence de l'Etat dans la vie économique a été l'une des caractéristiques de notre pays du milieu des années 30 au milieu des années 80. Elle a vécu, chacun l'a bien compris. Le reflux de l'interventionnisme étatique est irréversiblement engagé depuis une dizaine d'années. Mais les Français s'accordent aussi à refuser le modèle classique, ou libéral, d'un Etat cantonné à ses attributions fondamentales en matière de sécurité, de défense, de monnaie et de relations internationales. Ils sont attachés à un maintien de responsabilités collectives dans bien d'autres domaines, en particulier en matière de protection sociale et d'éducation. En tout état de cause, la place de l'Etat dans notre société ne saurait être définie en fonction seulement de critères économiques. C'est une question profondément politique qui échappe au cadre de notre étude.

Quelle que soit l'étendue de ses responsabilités, l'Etat restera naturellement en charge de la définition et de l'application des règles de droit, qui sont indispensables au bon fonctionnement d'une économie de marché de plus en plus diverse, de plus en plus complexe. Dans une Europe qui assure la libre circulation des capitaux, et de plus en plus celle des personnes, la capacité des systèmes juridiques à répondre aux besoins de l'entreprise va devenir un élément de compétition entre les différents pays pour attirer l'activité économique. D'ores et déjà, le problème se pose, au-delà de l'Europe, à l'échelle mondiale.

Il nous faut donc un droit adapté au nouvel âge de la société et de l'économie, un droit qui permette au capitalisme français de répondre aux défis auxquels il est confronté. Dès lors que l'enjeu essentiel est de donner à la liberté d'entreprendre les marges de manoeuvre les plus étendues possible, on pourrait être tenté d'appliquer le vieux principe du laisser faire, laisser passer. Il ne saurait en être question sans mettre en cause notre identité nationale. Pour concilier liberté d'entreprise et promotion de nos valeurs culturelles et sociales, il faudrait, en fait, s'en tenir à une règle simple : n'imposer que ce qui est nécessaire. Notre système juridique a besoin d'une modernisation au niveau de ses principes fondateurs, au niveau du comportement de ses différents acteurs et au niveau des modalités d'intervention de l'Etat dans le fonctionnement des marchés.

A/ Une modernisation des principes fondateurs : liberté et responsabilité

Liberté et responsabilité sont indissociables et consubstantielles, à la fois, à la démocratie et à l'économie de marché. Il nous faut redécouvrir la première et redéfinir la seconde dans le domaine économique, comme sans doute dans bien d'autres.

a) *Le respect des libertés d'entreprendre et de contracter*

Comme le montrent les expériences des pays de l'Est de l'Europe qui cherchent à transformer des économies jusqu'alors fondées sur la centralisation et la planification, l'économie de marché ne peut se mettre en place sans un système juridique qui permet d'assurer deux libertés essentielles : la liberté d'entreprendre, indissociable du droit de propriété, et la liberté de contracter qui permet d'organiser les relations et les échanges dans une perspective dynamique. L'exercice de ces libertés est confronté en France à des problèmes qu'il convient de traiter.

1) La liberté d'entreprendre, de créer et de développer une entreprise, est naturellement essentielle. Elle a longtemps été entravée en France par un carcan réglementaire. L'effort de déréglementation qui a notamment fait disparaître le contrôle des prix, le contrôle des changes et l'encadrement du crédit lui permet de s'exprimer plus largement aujourd'hui. Des progrès restent cependant à accomplir.

Il est inévitable que la démarche entrepreneuriale soit encadrée dès le début par des normes juridiques. Mais il est indispensable que ce cadre ne soit pas si compliqué et ne débouche pas sur des contraintes si nombreuses que cette démarche s'en trouve découragée. En fait, il conviendrait d'abord de bien distinguer deux corps de règles : les unes, inévitablement lourdes et complexes pour des raisons d'information et de sécurité, s'appliqueraient exclusivement aux sociétés faisant appel à l'épargne publique ; les autres, beaucoup plus simples, aux sociétés dites fermées. En outre, les règles applicables aux petites entreprises, non seulement au moment de leur création, mais dans leur vie quotidienne, ainsi que les procédures et démarches administratives correspondantes, devraient être simples et peu nombreuses et faire l'objet d'une sorte de livret de l'entrepreneur largement diffusé. L'effort engagé récemment par les pouvoirs publics en ce sens doit absolument être poursuivi. Au delà, il faudrait que la réglementation existante fût dans toute la mesure du possible simplifiée, assouplie, codifiée, puis stabilisée, pour créer un état de droit favorable à l'entreprise.

L'entreprise doit être envisagée dans la durée. Le droit de propriété joue à cet égard un rôle stabilisateur. Pour les entreprises faisant appel à l'épargne, les offres publiques d'achat peuvent poser un problème de discontinuité. Il est cependant nécessaire de ne pas les entraver. Le risque qu'elles font peser sur les managements est pour ceux-ci un aiguillon utile, un facteur permanent de progrès, notamment en termes de stratégie et de gestion. En outre, l'OPA est pour l'actionnaire une occasion de valoriser son investissement. Mais on peut légitimement envisager de favoriser la stabilité du capital, notamment par des mesures fiscales et par des politiques d'actionnariat, comme l'a suggéré l'Institut dans un précédent rapport (). Pour les sociétés "fermées", le souci de continuité soulève le problème de la transmission des entreprises : une fiscalité excessive peut mettre en cause le droit de propriété. Le développement des actifs immatériels dans le patrimoine de l'entreprise fait naître des problèmes nouveaux de droit de propriété. Notre système juridique devrait rechercher dans ce domaine un équilibre entre la légitime protection du droit de propriété sur les actifs correspondants et le degré de diffusion qui est indispensable à la liberté d'entreprendre et au respect des impératifs de concurrence.

La liberté d'entreprise est naturellement assortie de sanctions, dont l'ultime est la faillite. Les règles en la matière viennent d'être très opportunément améliorées. Il est indispensable que la pratique jurisprudentielle confirme bien le changement de cap qu'a engagé le législateur en 1994. Dans le souci, bien compréhensible, d'éviter les conséquences sociales des faillites, la loi de 1985 avait mis en cause le droit de propriété des créanciers gagistes. Cette dérive était dangereuse. D'abord, du point de vue du droit de propriété lui-même : sa mise en cause sape l'un des piliers essentiels de l'économie de marché. Ensuite, du point de vue de la liberté d'entreprendre : fragiliser le gage du créancier ne peut que limiter le champ du crédit, et donc restreindre la capacité d'entreprendre ; tout crédit qui n'aurait été consenti que sous condition de gage n'est plus accordé lorsque le créancier n'est pas sûr de disposer du gage en cas de non remboursement. La loi de 1994 a corrigé la dérive de 1985. Il est maintenant souhaitable que les tribunaux restaurent effectivement la valeur du gage. Il faut aussi s'interroger sur les limites à apporter aux excès possibles des recherches en comblement de passif qui sont de nature à susciter l'inquiétude et la frilosité des créanciers et des actionnaires, donc à fragiliser l'entreprise.

2) La liberté contractuelle est une deuxième composante essentielle de l'économie de marché. Ce principe, qui privilégie la confiance mutuelle et l'agrément entre les parties, est de plus en plus souvent remis en cause par le législateur ou le juge. Cela se justifie dans certains cas par le souci de protéger l'intérêt général. Mais ces pratiques devraient rester exceptionnelles. En effet, l'annulation trop fréquente de clauses contractuelles par le juge, tout comme des changements de la législation ou de la jurisprudence de la Cour de Cassation comportant des conséquences rétroactives créeraient une insécurité des contrats. Cela pourrait avoir des conséquences économiques considérables et dommageables.

Il importe donc de réaffirmer les exigences du principe de la liberté contractuelle et d'en promouvoir une application éclairée. Pour éviter la remise en cause de la notion même de contrat, le législateur et le juge ne devraient intervenir dans la relation contractuelle qu'avec le souci prioritaire d'en assurer la stabilité. Il conviendrait de définir un équilibre entre le souci de sécurité juridique et les exigences liées à l'évolution de notre société, un équilibre qui pourrait

se fonder, comme chez certains de nos voisins, sur le principe de la confiance légitime. Les revirements de jurisprudence verraient leurs effets circonscrits à l'avenir, leurs effets rétroactifs étant limités au maximum.

b) La distinction de la responsabilité et de l'indemnisation

Il ne peut y avoir de liberté sans responsabilité. L'exigence de responsabilité ne cesse de s'amplifier dans l'opinion publique. Elle est l'une des caractéristiques majeures de cette fin de siècle.

1) Faute de réflexion approfondie sur le droit de la responsabilité, cette exigence pourrait aboutir à des dérives dangereuses.

L'explosion des actions en responsabilité, qui a déjà montré ses inconvénients aux Etats-Unis, est engagée dans notre pays du fait de l'évolution législative et des pratiques jurisprudentielles. On le constate notamment en matière de protection des consommateurs, des patients et de l'environnement. La sensibilité du corps social aux risques s'accroît, alors même que le nombre et l'ampleur des risques se développent. Face à cette évolution, les actions du juge et du législateur se sont combinées pour développer le champ de la responsabilité sans faute et pour étendre celui de la responsabilité pour faute : au-delà de la sanction d'une faute au sens strict, ou même d'un risque, on en arrive progressivement à la sanction de toute décision porteuse de risque qui ne s'avérerait pas absolument nécessaire. La prééminence, bien compréhensible, du souci de la victime conduit à considérer que les régimes de responsabilité, qu'elle soit contractuelle ou délictuelle, doivent être susceptibles de compenser les conséquences négatives de toute catastrophe.

Cette dérive pourrait provoquer des dégâts difficilement réparables à notre système économique. L'extension indéfinie de la notion de responsabilité génère des coûts directs ou indirects très lourds, pour une efficacité qui demeure souvent limitée, comme le montre le bilan de l'expérience américaine : avènement d'une société procédurière, mise en cause de la viabilité du système d'assurance, frein à la recherche et à l'innovation, voire à l'esprit d'entreprise, surcoût de la multiplication des expertises de toute nature. Ce sont en fait le goût de l'initiative et de l'entreprise, et la recherche du progrès qui peuvent se trouver mis en cause.

2) Mais on ne peut ignorer ou réfuter le besoin social qu'exprime cette évolution. Il faut y répondre par un système d'indemnisation équitable et rapide des victimes.

Il faudra tôt ou tard s'interroger sur les limites de ces indemnisations : tout se passe en effet comme si l'espace de la fatalité ne cessait de se rétrécir. Or on sait bien qu'il ne peut disparaître !

On pourrait surtout, en pratique, repenser le système de la responsabilité, en dissociant clairement la question de l'indemnisation de celle de la responsabilité. La responsabilité devrait reposer sur une acception renouvelée de la faute et aboutir à la sanction du coupable au sens strict du terme. L'indemnisation des victimes pourrait être fondée sur un droit des accidents à créer et un système de réparation s'appuyant sur des mécanismes d'assurance personnelle ou de fonds collectifs. Cela n'empêcherait pas, bien sûr, le recours contre les responsables ou leur assureur, en aval de l'indemnisation, par un système de subrogation qui circonscrirait pour une bonne part les litiges éventuels aux compagnies d'assurances elles-mêmes. Il va de soi que les poursuites pénales éventuelles seraient conduites de leur côté.

B/ Un système juridique plus efficace

L'efficacité du système juridique dépend aussi de la façon dont se comportent les différents acteurs que sont les producteurs de normes, nationales ou européennes, d'un côté, les juges et les destinataires de ces normes, de l'autre. Un réexamen de notre système et de nos pratiques juridiques est aujourd'hui nécessaire, notamment en matière de droit du travail et de droit fiscal.

a) Un droit moins abondant et de meilleure qualité

Le passage d'un Etat dirigiste à un Etat libéral impose un changement dans la façon dont les autorités législatives et réglementaires appréhendent leur rôle. Le devoir de l'Etat est de produire des normes stables, en moindre quantité et de meilleure qualité, assorties de sanctions soigneusement mesurées.

1) Les années 80 ont été marquées par un effort considérable, et louable, de déréglementation. Mais nous sommes menacés d'une reréglementation par le biais de normes horizontales qui semblent viser la société dans son ensemble. Il existe incontestablement une tendance générale à l'inflation des règles de droit. Le Conseil d'Etat l'a relevée : près de 8.000 lois et 400.000 règlements sont en vigueur et le nombre annuel de lois nouvelles a augmenté de 35 % en 30 ans ! Cette inflation génère des normes parfois médiocres et souvent instables. Et surtout, il crée une situation incompatible avec le principe que nul ne soit censé ignorer la loi.

Les entreprises ont besoin que l'Etat limite au maximum le nombre de normes qui s'appliquent à elles et qu'elles sont censées connaître. Les textes ne devraient imposer à la liberté des acteurs économiques que les limites strictement nécessaires au bien commun et se fixer pour but d'encadrer, avec des règles simples, l'action d'agents responsables, agissant librement sous le contrôle du juge. La loi devrait énoncer clairement les grands choix structurants de l'ordre juridique. Elle devrait être courte, rédigée dans une langue accessible à tous et, si possible, codifiée. Elle devrait aussi être stable et ses modifications devraient éviter la rétroactivité.

Une révision d'ensemble du dispositif législatif applicable aux entreprises serait dans les prochaines années souhaitable pour parvenir à ce résultat.

Quant aux projets de loi nouveaux, ils devraient être élaborés dans toute la mesure du possible dans cet esprit. Pour y parvenir, ils pourraient être préparés en concertation avec les professionnels, de façon à bien cerner les contraintes imposées à l'économie et leurs conséquences pour la société, dans son ensemble. On pourrait assortir certains projets d'une analyse d'impact, présentant un bilan coût / avantages pour le budget, mais aussi pour les entreprises, l'emploi et, de façon générale, le fonctionnement de l'économie française. Il serait utile que certains textes fassent l'objet, après quelques années, d'un bilan d'exécution qui permettrait au Parlement de modifier les dispositions inutiles, inefficaces ou dommageables.

Le droit fiscal fournit un cas d'application privilégié de ces principes. Il est trop souvent complexe et difficilement compréhensible par les entreprises petites et moyennes. Son adaptation permanente peut créer une véritable insécurité juridique et économique. Il ne prend pas toujours assez en compte l'internationalisation de la vie économique. Les aggravations de fiscalité décidées au cours de l'examen de la loi des finances peuvent bouleverser, en fait rétroactivement, l'économie de certaines activités des entreprises : on l'a vu à nouveau en 1994 avec la modification du taux d'imposition de certaines plus-values. Il est souhaitable d'appliquer progressivement les réformes qui peuvent apparaître nécessaires, en affichant clairement les objectifs qu'elles s'assignent et de stabiliser, autant que possible, les règles du jeu fiscal.

En outre, le droit fiscal devrait davantage satisfaire à l'impératif de sécurité juridique. On pourrait s'efforcer d'éviter les validations rétroactives des doctrines administratives censurées

par le juge, et limiter l'abus de droit aux cas de dissimulation, en écartant les cas de simple optimisation fiscale. Il serait également utile de développer les procédures de rescrit et de les étendre au domaine international et au droit communautaire.

Il faudrait aussi que le droit fiscal prenne mieux en compte l'internationalisation croissante des entreprises. Il conviendrait, en particulier, de supprimer progressivement les frottements fiscaux aux frontières et d'assurer l'égalité de traitement des investissements de portefeuille, qu'ils soient effectués en France ou à l'étranger. En outre, il serait utile d'autoriser la déduction des pertes réalisées par les établissements stables à l'étranger (avec récupération ultérieure à concurrence des bénéfices réalisés) et d'assurer l'égalité de traitement, au niveau du groupe, des filiales situées dans les différents pays de l'Union européenne. Il conviendrait surtout qu'un effort d'harmonisation soit engagé au niveau européen puis, sans doute, au niveau international pour définir une sorte de corps de doctrine commun en matière de droit fiscal comme d'ailleurs en matière de règles comptables.

2) Le développement du droit en matière économique s'est traduit par un élargissement des sanctions. Est-il bien raisonnable que la loi prévoit 200 cas d'incriminations pénales de chefs d'entreprise, comme l'indiquait récemment un service officiel ? Une des conséquences de cet élargissement, à la fois paradoxale et fort inquiétante, est de rendre le recours aux sanctions pénales de plus en plus fréquent en matière économique, alors qu'il est plutôt en diminution dans la plupart des secteurs du droit. Le paradoxe est d'autant plus frappant que ce secteur devrait être le domaine privilégié de sanctions financières. Certes, il existe des cas qu'il importe de ne pas éluder ou sous-estimer où la sanction pénale reste la seule efficace. Mais la vie économique appelle plutôt, en général, des procédures soit administratives soit civiles, qui ont le mérite de la rapidité et de la souplesse.

La volonté, nécessaire, de sanctionner les fautes ne doit pas conduire à créer un sentiment d'insécurité. Or, outre la profusion des textes prévoyant des sanctions pénales, les évolutions constatées dans leur interprétation et leur application peuvent créer ce sentiment. Est-il bien raisonnable que certains délits n'aient, en pratique, pas de réel délai de prescription ? En matière économique, comme dans les autres domaines, il serait sage de veiller à fixer un délai maximum entre la date des actes répréhensibles et celle de leur sanction.

Il conviendrait donc de procéder à un examen du droit en vigueur afin d'apprécier si les sanctions prévues sont bien justifiées aujourd'hui, et permettent d'atteindre le résultat visé, sans générer d'effets pervers. L'objectif doit être, dans ce domaine, celui de la Déclaration des Droits de l'homme : "la loi ne doit établir que des peines strictement et évidemment nécessaires".

3) Cette révision de la législation existante et des sanctions dont elle est assortie serait particulièrement utile en matière de droit du travail.

Celui-ci est fondé sur des approches de l'économie et de l'entreprise qui ne sont plus pertinentes. Il a certes cherché à s'adapter aux réalités nouvelles, mais cela a encore accru sa complexité. Le droit est aujourd'hui constitué de normes trop nombreuses et excessivement rigides. La simple lecture du Code du Travail nécessiterait, dit-on, plus d'un mois de travail au temps légal ; sa compréhension suppose des années d'étude et de pratique. Cette situation est préjudiciable aux entreprises : elle est paralysante, coûteuse, génératrice de conflits. Elle est aussi dangereuse pour la règle de droit : la réalité des pratiques individuelles des entreprises ne peut que se décaler par rapport à une règle inadaptée. L'administration et la jurisprudence ne peuvent corriger ces dérives : dans certains cas, elles risquent même de les accentuer.

Cette situation est en définitive préjudiciable à l'emploi. Il est paradoxal en effet de constater qu'alors que le coût du capital n'a jamais été aussi élevé, la substitution du travail au capital ne s'effectue pas, bien au contraire. Les rigidités créées par la protection de l'emploi en sont l'une des causes. Il faut remédier à cette situation. Il conviendrait de concevoir des normes mieux adaptées à la diversité des situations, de simplifier le code du travail et d'en moduler les exigences en fonction de la taille et de la nature des entreprises. Il faudrait également

revoir la hiérarchie des sanctions, conçue dans une phase désormais révolue de notre développement économique. Il faudrait, enfin, assurer une application de ces normes plus soucieuse des réalités et des contraintes des entreprises. Le Code du Travail et la conduite de l'administration et des juridictions chargées de l'appliquer ne devraient pas donner aux responsables d'entreprises l'impression d'être considérés en permanence comme des coupables potentiels.

b) Une pratique juridique adaptée aux exigences de l'économie

La mise en oeuvre de la norme constitue un enjeu aussi crucial que son élaboration. La marge de manoeuvre accrue dont l'administration et le juge se verraient investis, par la nécessaire réduction de l'intervention du pouvoir législatif ou réglementaire, ne doit pas avoir pour effet d'aggraver l'insécurité juridique. L'adaptation de la pratique juridique aux réalités économiques serait particulièrement bienvenue en matière de droit du travail.

1) Le système juridictionnel est confronté à une demande croissante. Les tribunaux d'instance ont enregistré, en 1992, 70 % d'affaires de plus qu'en 1982. Il n'est pas doté de moyens suffisants pour faire face dans de bonnes conditions à l'explosion de ses tâches. Cela risque de conduire à une paralysie. Il faudrait donc accroître et rationaliser les moyens humains et financiers de nos juridictions, et favoriser une meilleure appréhension des affaires économiques par la justice, en créant des chambres spécialisées en appel, et surtout en complétant la formation des juges.

Il conviendrait aussi d'empêcher une utilisation abusive de la voie juridictionnelle, en évitant notamment la dérive des "class actions" américaines. Il ne faudrait pas que l'intervention du juge crée une insécurité juridique qui serait préjudiciable aux entreprises.

Il est enfin souhaitable que le recours au juge ne soit pas le passage obligé du règlement des différends. Notre pays pratique peu les formes extrajudiciaires de régulation. Il pourrait utilement les développer, qu'il s'agisse de l'arbitrage ou de procédures amiables, en cherchant une voie originale, plutôt qu'en ayant recours à des systèmes internationaux souvent inspirés par le système juridique anglo-saxon, et donc mal adaptés à notre culture nationale.

L'Europe pourrait chercher à promouvoir un modèle spécifique, à mi-chemin entre celui, anglo-saxon, des lawyers, et celui, qui nous est traditionnel, du légiste.

2) Cette évolution de la pratique juridique serait particulièrement utile en matière de droit du travail.

Pour des raisons et selon des modalités différentes, les pratiques actuelles des juridictions prudhomales et surtout de l'administration du travail restent trop souvent encore marquées par une conception de la vie de l'entreprise et des relations de travail qui sont dépassées. Les unes et l'autre font des efforts indéniables pour s'adapter aux réalités nouvelles et des progrès peuvent être, ici et là, constatés.

Mais il est indispensable d'accélérer et de généraliser cette évolution. Cela suppose, sans doute, que soit réalisée la révision d'ensemble de la législation du travail qui a été suggérée. Mais cela suppose, surtout, que les missions de l'Inspection du Travail soient redéfinies et que la formation des Inspecteurs du travail soit améliorée. Il faudrait que les responsables d'entreprise puissent considérer les inspecteurs du travail comme des conseils soucieux de trouver des solutions aux problèmes alors qu'ils les regardent aujourd'hui trop souvent, à tort ou à raison, comme des censeurs ou des procureurs gardiens d'une lecture rigide du droit et peu conscients des réalités de l'entreprise. Les conseils de prudhommes sont en général assez proches des entreprises, donc plus souvent appréciés par les partenaires sociaux. Ceux-ci pourraient s'interroger sur leur représentation juridictionnelle. Au temps de l'affrontement devrait succéder le temps de la coopération pour régler, par voie de concertation et d'arbitrage objectif, les problèmes quotidiens que peut faire naître la vie de

l'entreprise. Cette évolution est certes en marche. Mais il ne faut pas perdre de temps pour la conduire à son terme.

C/ Un Etat regulateur responsable

En économie de marché, on attend de l'Etat qu'il assure une régulation efficace et impartiale des marchés, dans le cadre national et par le biais de son action dans les organisations internationales. Cette régulation doit se fonder sur un principe d'égalité des conditions de concurrence que l'Etat doit assumer et être le premier à respecter.

a) L'adaptation de la fonction de régulation à l'élargissement des marchés

1) Le système français de régulation des marchés, qui est de conception assez récente, découle d'un bon principe. Il articule, selon des modalités spécifiques à chaque marché, une réglementation souple, une régulation par une autorité administrative indépendante et compétente (Conseil de la Concurrence, COB), et un contrôle juridictionnel spécialisé, souvent assuré par une juridiction nationale unique. Il fonctionne plutôt bien.

Il pourrait cependant être amélioré et ajusté, au moins à la marge. Par exemple, il pourrait être opportun de rassembler au niveau de la Commission bancaire les responsabilités de régulation en matière de sécurité et de concurrence pour les établissements de crédit. Certains soulignent aussi les insuffisances de la procédure contradictoire dans les mécanismes de contrôle de la concurrence. Et le recours devant le juge contre les décisions de l'organisation de marché pourrait utilement être limité dans le temps.

2) L'internationalisation de l'économie a multiplié le nombre des marchés fonctionnant à l'échelle mondiale ou européenne. Le système de régulation doit s'adapter à cette situation nouvelle.

Il conviendrait d'abord de bien assurer le partage des responsabilités entre autorités communautaires et autorités nationales en matière de régulation des marchés. Dans l'absolu, la constitution d'autorité de marché européenne apparaît cohérente avec le concept de marché intégré. En tout état de cause, il faut éviter que, du fait d'évolutions non contrôlées, s'imposent en pratique des principes qui n'intègrent pas nos conceptions nationales. La création de l'Organisation Mondiale du Commerce peut conduire à l'émergence d'un droit de la concurrence au niveau mondial. Nous devons nous efforcer d'influencer les principes fondateurs de ce droit et d'éviter que le système anglo-saxon s'impose en raison du rapport des forces et d'un principe de facilité.

b) L'élimination des distorsions de concurrence

Il ne suffit pas que les règles du jeu soient clairement définies. Encore faut-il qu'elles s'appliquent également à tous. La liberté du commerce et de l'industrie, qui est de règle en France, suppose transparence du marché et égalité des conditions de concurrence. Le législateur a d'ailleurs traduit ces principes en règles de droit.

1) Or, de nombreuses situations subsistent encore où l'Etat tarde à appliquer les principes d'égalité des conditions de la concurrence. Posent problème, tout d'abord, les privilèges fiscaux et légaux dont bénéficient certaines entreprises et certaines institutions, en particulier dans le secteur financier, qu'il s'agisse des assurances (mutualistes) ou, surtout, des établissements de crédits (Caisses d'épargne, Crédit Mutuel, Crédit Agricole). En outre, on assiste au développement de la politique de diversification de groupes publics (EDF, Poste, ...) qui s'appuient sur leur domaine réservé et les avantages correspondants pour alimenter une stratégie d'expansion dans des secteurs concurrentiels.

2) Cette situation menace des emplois économiquement sains dans les entreprises privées qui ne bénéficient pas des mêmes privilèges. Les organismes de régulation, qu'ils soient français ou européens, hésitent à s'attaquer à de telles situations, qui dépendent à l'évidence de l'autorité régaliennne. Il faut rapidement faire disparaître ces distorsions de concurrence ; elles handicapent, en effet, les entreprises françaises par rapport à leurs concurrents internationaux, en affectant le bon fonctionnement du marché national qui constitue leur base. Les pouvoirs publics ont commencé à s'attaquer à cette tâche. Il faudrait qu'ils accentuent leur effort.

Il faut à l'économie de marché un système juridique efficace. Un système qui permette la création et le développement de petites entreprises nécessaires à la vitalité du marché. Un système qui favorise l'émergence et la compétitivité de grandes entreprises capables d'affronter un marché à l'échelle du monde. Un système compétitif par rapport aux systèmes étrangers.

Il nous faut donc assurer la compétitivité du système juridique français et l'influence de ses principes sur les normes et pratiques juridiques qui se mettent en place, tant au niveau européen qu'au niveau mondial. C'est une condition nécessaire à la survie du capitalisme français.

Notre ambition doit aller au-delà et viser le développement du capitalisme national.

II - DE L'EPARGNE POUR LES ENTREPRISES

Il n'y a pas de capitalisme sans capital : les entreprises ont besoin de fonds propres. Pour que le capitalisme français soit vigoureux, il faut que l'épargne nationale soit abondante et ne soit pas trop ponctionnée par les prélèvements obligatoires et le financement des déficits publics. Il faut que les entreprises dégagent de larges capacités d'autofinancement et que les ménages orientent leur épargne vers elles.

A/ Une épargne nationale abondante, orientée vers le secteur privé

Il s'agit d'abord, pour notre pays, d'inverser la tendance des vingt dernières années qui conduit à une contraction progressive de l'effort national d'épargne et à l'affectation d'une part croissante de cette épargne au financement des déficits publics.

a) Une relance de l'effort d'épargne de la Nation

La relance, nécessaire, de l'effort d'épargne de la Nation, suppose une évolution des comportements. Elle répondrait non seulement à un besoin économique, mais aussi à une nécessité sociale.

1) Les deux dernières décennies ont été marquées par une nette contraction de l'effort national d'épargne. L'épargne brute est passée en moyenne de 27,5 % du produit intérieur brut dans la décennie 60 à 25,4 % dans les années 70, et 19,7 % dans la décennie 80.

Cette évolution n'est pas propre à la France. Le taux d'épargne brute a décliné dans tous les grands pays industrialisés pendant cette période. Des années 60 aux années 80, il est passé de 19,8 à 16 % aux Etats-Unis, de 35,9 à 31,4 % au Japon, de 27,3 à 22,6 % en Allemagne, de 17 à 16,8 % au Royaume Uni, et de 28 à 21,6 % en Italie. Mais la baisse a été plus forte en France qu'ailleurs. Entre les années 60 et les années 80, elle a atteint 8 points du P.I.B. dans notre pays, contre 3 dans l'ensemble de l'OCDE. En matière d'épargne, la France se classait, dans les années 60, au 2^e rang des grands pays industrialisés avec l'Italie, derrière le Japon, à 4 points au-dessus de la moyenne de l'OCDE (27,5 % contre 23,3 %). Elle se retrouve, dans les années 80, distancée par l'Allemagne et l'Italie, à un demi point au-dessous de la moyenne de l'OCDE (19,7 % contre 20,2 %).

Alors que l'effort d'épargne diminue en Occident, l'Asie maintient un haut niveau d'épargne, l'améliore même : autour de 26 % du PIB de 1976 à 1985, mais près de 30 % en 1986-92, d'après les statistiques du FMI.

Une inflexion semble s'être amorcée en France à la fin des années 80 et au début des années 90. Le taux d'épargne nationale est repassé de 20 % en 1985-87 à 21 % en 1990-91, niveau équivalent à la moyenne de l'OCDE. Il s'agit, pour les années à venir, de conforter et d'amplifier ce redressement. En effet, du niveau de l'épargne dépend, on le sait, le niveau de l'investissement de la Nation qui détermine lui-même les possibilités de croissance économique.

2) L'accroissement de l'effort d'épargne suppose une évolution des comportements. La répartition du revenu national entre épargne et consommation découle, en effet, directement du niveau relatif de la préférence pour le présent et de la préférence pour le futur au sein d'une Société.

La stabilité des prix devrait contribuer à accroître la préférence pour le futur dans notre pays. L'influence de l'inflation sur les comportements d'épargne est certes controversée. On peut cependant penser que la perspective de la stabilité de la valeur de la monnaie et des prix crée un contexte favorable à l'épargne. Le revenu économisé en vue d'une consommation future n'est, en effet, plus menacé d'une perte de pouvoir d'achat lorsque la valeur de la monnaie est stabilisée. D'ailleurs, l'affaiblissement du taux d'épargne nationale dans la période d'accélération de l'inflation des années 70 et du début des années 80, puis son léger redressement dans la

période de stabilisation de la monnaie nationale semblent confirmer que la stabilité des prix peut créer un contexte favorable à l'amélioration du taux d'épargne. L'indépendance donnée à une Banque de France chargée de la mission de stabilisation des prix et l'objectif de réalisation d'une Union Monétaire Européenne dotée d'une monnaie forte devraient donc créer un contexte favorable à l'épargne.

Mais l'essentiel, à cet égard, se situe au niveau des valeurs de notre société. Une "société de consommation" peut difficilement se maintenir en position de champion de l'épargne. Restaurer la place de l'épargne au premier rang de nos valeurs sociales suppose un changement significatif des mentalités, que seule une forte mobilisation de l'école, des médias et des leaders d'opinion peut permettre de réaliser. Une telle mobilisation n'est concevable que dans la perspective de la réalisation d'un grand projet national. Le succès de la France dans la compétition capitaliste du XXI^e siècle ne pourra être considéré comme tel que si le modèle capitaliste français proposé peut susciter l'adhésion et, si possible, l'enthousiasme.

3) L'expérience montre en outre que l'épargne est d'autant plus abondante qu'elle correspond à un besoin. Dans une civilisation qui propose sans cesse de nouvelles occasions de consommation immédiate, on ne peut durablement résister à la tentation au profit de l'épargne que si le besoin de celle-ci l'emporte sur l'envie de celle-là. Le développement de notre système de protection sociale permet de couvrir nombre de risques dont l'existence pouvait constituer autant de motifs d'épargne. Selon certains, ce progrès social indéniable peut expliquer la baisse tendancielle de l'effort d'épargne. Toutefois, plusieurs pays qui n'ont pas développé les mécanismes de l'Etat providence autant que l'Europe Continentale dégagent des taux d'épargne très inférieurs aux siens. C'est le cas, de façon spectaculaire, des Etats-Unis. En tout état de cause, il ne saurait être question d'envisager une révision de nos mécanismes de protection sociale pour stimuler l'effort d'épargne des français.

En revanche, le développement de nos systèmes de protection au-delà des niveaux actuellement atteints apparaît fort problématique en raison de l'alourdissement des prélèvements obligatoires qui en résulterait. Les nouveaux besoins qu'entraînera l'augmentation de l'espérance de vie des Français ne pourront pas être systématiquement couverts par un renforcement de ces systèmes. Il en va de même des nouvelles opportunités de dépenses, notamment médicales, que créeront les progrès des techniques. Chacun en prend de plus en plus conscience. Accroître l'effort d'épargne pour faire face à des risques nouveaux ou à des besoins supplémentaires, que ne couvriraient pas les "acquis sociaux", serait une sage précaution pour les années à venir. Chacun le sait déjà en matière de retraite. Chacun doit s'en convaincre en matière de santé, ou plutôt de mieux-être.

Le besoin d'épargne n'est donc pas seulement économique : il est social. Il est la conséquence de l'évolution de notre démographie qui réduira sensiblement le rapport entre actifs et inactifs dans les années à venir, et donc aussi le rapport entre production et consommation. Il se fera d'autant plus sentir que le progrès technologique créera de multiples occasions de consommation supplémentaire. Le besoin de consommation par tête va s'accroître. Pour le satisfaire, pour un retraité, il faudra avoir, au préalable, épargné davantage. Epargner aujourd'hui est également nécessaire pour assurer le niveau de vie que la Nation souhaitera après-demain.

b) Une réduction des prélèvements de l'Etat sur l'épargne nationale

L'épargne sera d'autant plus utile qu'elle s'orientera davantage vers le secteur productif et permettra ainsi d'accroître notre capacité de production de richesse. Par sa politique macro-économique, l'Etat peut favoriser cette orientation. En limitant ses prélèvements obligatoires, il peut accroître le volume de l'épargne. En limitant les déficits publics, il peut permettre l'allocation au secteur privé, et notamment à l'investissement productif, d'une part plus importante de celle-ci.

1) Réduire la part des prélèvements obligatoires dans la richesse nationale a été, depuis une dizaine d'années, un objectif à peu près permanent des gouvernements successifs. Un

résultat a été atteint : cette part a été stabilisée, depuis 1986, autour de 44 % du produit intérieur brut.

Ce niveau reste, cependant, un handicap pour la France par rapport aux autres grands pays industrialisés. Aux Etats-Unis et au Japon, les prélèvements obligatoires représentent moins de 30 % du PIB, et les moyennes de l'OCDE et de l'Union Européenne se situaient, en 1992, respectivement à 38,8 et 41,4 %. Si l'Allemagne a accru de 2 points la part de ses prélèvements dans son PIB de 1986 à 1993, du fait des charges de la réunification, le Royaume Uni l'a diminuée de plus de 3 points sur la même période ; et ces prélèvements restaient, en 1993, inférieurs à 40 % du PIB en Allemagne et à 35 % au Royaume Uni.

La dérive de leur répartition en France est, en outre, préoccupante. La baisse des prélèvements de l'Etat a été considérable : ils sont passés de 17,7 % à 14,5 % du PIB en dix ans, de 1984 à 1994. Elle n'a cependant pas permis une réduction sensible de l'ensemble. En effet elle s'explique pour partie par un transfert de dépenses vers les collectivités locales, qui s'est accompagné d'un transfert de ressources accélérant la progression du poids des impôts levés au profit de celles-ci : ces impôts sont passés de 5,6 à 6,9 % du PIB en dix ans. En outre, les prélèvements destinés aux organismes sociaux ont augmenté sur la même période de 20,2 à 21,6 % du PIB, les impôts qui alimentent la Communauté Européenne de 0,8 à 1,2 % du PIB. Une stricte maîtrise des dépenses sociales, locales et européennes sera donc nécessaire, au cours des prochaines années, si l'on veut alléger le poids des prélèvements obligatoires sur le revenu national.

Or, cet allègement est souhaitable pour donner un nouvel essor à l'épargne. La propension marginale à épargner est plus élevée que la propension moyenne. Toute réduction des prélèvements obligatoires a tendance à accroître le taux d'épargne de la Nation. A une condition toutefois : qu'elle n'aggrave pas les déficits publics.

2) La résorption des déficits publics est, en effet, indispensable pour permettre l'orientation de l'épargne nationale vers le secteur privé, c'est-à-dire vers les entreprises.

Le maintien, depuis 1981, d'un besoin de financement substantiel des administrations publiques et son aggravation brutale au cours des dernières années sont incontestablement peu favorables au financement de l'économie privée. Si l'effet d'éviction des déficits publics n'est pas toujours très manifeste sur les marchés, il est difficilement contestable au niveau, macro-économique, de l'équilibre des besoins et des capacités de financement. En 1980, le besoin de financement des administrations publiques représentait 1,9 %, et le déficit d'exécution du budget de l'Etat 1,1 % du produit intérieur brut. En 1993, ces déficits ont atteint respectivement 5,8 % et 4,4 % du PIB. L'épargne brute des administrations publiques, c'est-à-dire leur formation brute de capital fixe minorée de leur besoin de financement, était traditionnellement positive. Elle est devenue négative d'un montant correspondant à 2,2 % du PIB en 1993. Les administrations publiques font désormais appel à l'épargne privée, non seulement à hauteur du montant de leurs investissements, mais, au-delà, pour le financement d'une partie de leurs dépenses courantes.

L'accumulation des déficits publics a pour conséquence un alourdissement de la dette publique qui immobilise, au détriment des autres actifs, une partie du patrimoine national et des placements des non résidents dans notre pays. La dette de l'Etat est passée de 15 % à 39 % du produit intérieur brut de 1980 à 1994. Certes, la dette brute totale des administrations publiques reste limitée par rapport à celle des autres grands pays industrialisés et leur dette nette est l'une des plus faibles de ce groupe de pays, avec celles du Japon et de l'Allemagne. Mais la dérive des dernières années est préoccupante.

L'inversion de ces tendances est indispensable pour orienter l'épargne vers l'économie productive. La réalisation de l'Union Economique et Monétaire y aidera puisqu'elle suppose de ramener les déficits publics en deçà de 3 % du PIB et de maintenir la dette au-dessous de 60 % de celui-ci. Au demeurant, la loi quinquennale de redressement des finances publiques, adoptée en 1993, doit permettre d'y parvenir puisqu'elle prévoit de ramener le déficit budgétaire à 3 % du PIB dès 1996. Mais cela va nécessiter beaucoup de détermination et de

continuité dans la gestion des finances publiques. Du succès de l'action engagée dépendent très largement les moyens disponibles pour développer le capitalisme français.

B/ Des entreprises capables de conduire des stratégies de développement

La capacité d'entreprendre sera de plus en plus le facteur clé du succès dans un monde régi par les forces du marché. Pour développer leur activité à l'échelle du monde, les entreprises devront investir. Pour investir, il leur faudra, de plus en plus, disposer de fonds propres et donc de marges d'autofinancement.

a) La priorité de l'investissement

La rapidité de la croissance dépend de l'ampleur de l'effort d'investissement. Or, celui-ci est insuffisant en France. Il faut le relancer.

1) L'investissement est, on le sait, un élément déterminant de la croissance de la compétitivité d'une économie. Un effort substantiel et soutenu d'investissement productif sera nécessaire dans ce domaine dans les décennies à venir. D'abord, parce que l'élargissement géographique des marchés a des conséquences directes sur le dimensionnement de l'appareil de production : tenir une part significative de marché à l'échelle de l'Europe, et a fortiori du monde, implique un effort d'investissement sans commune mesure avec celui qui serait nécessaire pour défendre des positions purement nationales. Ensuite, parce que l'émergence de nouveaux pays industrialisés sur les marchés de produits traditionnels implique en permanence d'investir : pour améliorer la productivité afin de préserver des positions ou pour assurer des reconversions en changeant de niche afin de créer des emplois de substitution. Enfin, parce que la rapidité des mutations technologiques crée en permanence de nouvelles opportunités de marché : il faut les saisir aussi vite que possible et cela implique des investissements substantiels.

En outre, le concept d'investissement s'élargit. Aux investissements corporels traditionnels et aux acquisitions d'entreprises qui se sont multipliées dans les années 80, s'ajoutent de plus en plus les investissements immatériels, non seulement dans la recherche-développement, mais aussi dans le good-will et dans la formation.

L'investissement collectif doit accompagner l'effort d'investissement productif des entreprises. C'est, en effet, à la collectivité qu'il appartient de créer une partie de l'environnement d'infrastructures et de superstructures nécessaires au développement économique. La compétitivité de l'espace national, comme lieu d'accueil de l'activité économique, en dépend. Et le besoin de construction et d'aménagement de logements ne doit pas être sous-estimé, compte tenu de l'importance de ce type d'investissements d'un point de vue économique et social. C'est donc un effort global d'investissement que notre pays doit consentir.

2) Or, l'investissement physique s'est étiolé, en France, au cours des dernières décennies. Le taux d'investissement brut de la Nation, en pourcentage du PIB, est passé de 26,7 % dans les années 60 à 25,2 % dans les années 70 et à 20,2 % dans les années 80, d'après les statistiques de l'OCDE. De près de 4 points supérieur à la moyenne de l'OCDE dans les années 60, il lui est devenu inférieur de 0,7 point dans les années 80. Dans la dernière décennie, il était inférieur au taux considéré comme nécessaire pour assurer la croissance potentielle de l'économie française (3 % par an) par les auteurs du XI^e Plan. Cette contre-performance est d'autant plus préoccupante que, dans le même temps, Allemagne et Japon assuraient un taux d'investissement égal ou supérieur à celui qui était nécessaire à leur croissance potentielle.

L'évolution du taux d'investissement des entreprises non financières, c'est-à-dire du rapport entre leur investissement et leur valeur ajoutée, est particulièrement préoccupante. Il se situait autour de 18,5 % au début des années 70 et de 17 % en 1980-81. Il est passé par un point

bas de 15 % en 1984 avant d'atteindre à nouveau 17 % en 1989-90. Mais il est de nouveau tombé à moins de 15 % en 1993-94.

Un changement de tendance est à l'évidence indispensable. Il va être rendu possible par le retournement de la conjoncture économique et le redressement de la demande en Europe occidentale. Mais il ne pourra être durable que dans la mesure où les entreprises disposeront de fonds propres et seront capables de dégager de substantielles capacités d'autofinancement.

b) Le besoin de fonds propres et le devoir de profitabilité des entreprises

L'insuffisance traditionnelle de fonds propres des entreprises doit être corrigée pour assurer leur solidité dans les années à venir. Cela suppose une nouvelle amélioration de leurs marges d'autofinancement qui dépend à la fois de leur gestion et des politiques publiques.

1) Les entreprises ont besoin de fonds propres pour pouvoir prendre les risques du développement. Ces fonds propres sont pour elles un élément fondamental de financement des investissements à long terme, un amortisseur potentiel pour les périodes de difficulté et un levier pour la levée des emprunts ou des crédits nécessaires à la dynamique de la croissance.

L'insuffisance de fonds propres a été dénoncée à plusieurs reprises dans notre pays. Le ratio des fonds propres au total du bilan est, en France, sensiblement plus faible qu'en Allemagne, où les entreprises bénéficient d'importantes réserves capitalisées pour la retraite des salariés. Cette faiblesse des fonds propres est beaucoup plus marquée pour les PME que pour les grandes entreprises, ce qui explique sans doute la vulnérabilité de celles-ci aux à-coups conjoncturels.

Conscientes de cette faiblesse, les entreprises françaises ont cherché à y remédier et les pouvoirs publics se sont efforcés de les aider, notamment par des mesures orientées vers les PME. Les bilans se sont restructurés dans la période la plus récente, grâce à des politiques d'autofinancement et de désendettement. Une étude de l'INSEE, citée dans le rapport économique, social et financier annexé au projet de loi de finances pour 1995, montre que la part des dettes dans le passif des entreprises privées a régulièrement décru de 1985 à 1992 pour passer de 81,2 à 74,8 % ; le mouvement a dû continuer depuis lors.

La poursuite de ce redressement suppose une progression des marges d'autofinancement. Les fonds propres sont, en effet, pour l'essentiel, apportés par l'autofinancement ou par les actionnaires. Mais ceux-ci ne peuvent souscrire à des augmentations de capital que si les entreprises présentent de bonnes perspectives de rentabilité, ce qui ramène au niveau de leurs marges d'autofinancement.

2) En fait, une bonne capacité d'autofinancement sera en tout état de cause indispensable, dans les années à venir, pour assurer durablement des stratégies d'entreprise axées sur le développement. Le temps est révolu où l'endettement pouvait être considéré par l'entreprise comme un moyen d'enrichissement du fait de l'importance de l'inflation et de taux d'intérêt réels négatifs ex-post.

En raison de la mondialisation des marchés des capitaux, de la contraction de la part de l'épargne dans le revenu mondial et de l'importance croissante des besoins de financement, tant publics que privés, au niveau du monde, les taux d'intérêt à long terme sont appelés à rester durablement et substantiellement supérieurs aux taux d'inflation anticipée dans les années à venir. Seules de larges capacités d'autofinancement peuvent permettre aux entreprises de conduire des stratégies de développement, donc d'investissement, dans un monde où les taux d'intérêt réels restent durablement supérieurs ou à peu près égaux aux taux de croissance en volume.

Les entreprises françaises ont amélioré leur autofinancement de façon très sensible au cours des années 80. Le taux d'épargne brute des sociétés non agricoles (hors grandes entreprises nationales) s'était effondré à la fin des années 70 et surtout au début des années 80 : de plus de 14 % de la valeur ajoutée en 1970-71, il était tombé autour de 8 % en 1981-82. Il s'est redressé depuis lors, passant dans de nouvelles bases de comptabilité nationale, de moins de 10 % en 1982 à plus de 18 % en 1988 et il est resté stable autour de 16 % en 1991-93, malgré le ralentissement économique et la récession. Il devrait remonter en 1994-95 à des niveaux proches du record de 1988. Le niveau de profitabilité des entreprises a donc changé dans les années 80. Il est fondamental de consolider ce changement.

Seules des entreprises très rentables peuvent être des champions dans la compétition capitaliste du XXI^e siècle, où s'appliquera, plus que jamais, la maxime d'Helmut Schmidt : "les profits d'aujourd'hui font les investissements de demain et les emplois d'après-demain". Des bilans solides seront nécessaires, non seulement pour conduire les politiques d'investissement qui sont un élément fondamental du succès, mais aussi pour faire face aux inévitables à-coups conjoncturels d'une économie de marché que ne peuvent qu'accentuer la déréglementation et l'ouverture des frontières.

3) La profitabilité des entreprises dépend avant tout de leurs propres capacités de gestion. Elle peut, cependant, être affectée par les politiques de l'Etat. La réglementation des prix, des changes, l'indexation des salaires et l'alourdissement des charges fiscales et sociales, avaient largement contribué à sa détérioration en 1981-82. La déréglementation, la pause fiscale et sociale, et l'abaissement de la fiscalité des bénéficiaires qui sont intervenus depuis lors, ont joué un rôle essentiel dans son redressement.

La poursuite d'une politique de stabilisation des prélèvements obligatoires qui pèsent sur les entreprises et la suppression progressive des prélèvements spécifiques qui handicapent certains secteurs d'activité, comme le secteur financier, sont donc souhaitables. Mais l'essentiel est bien que chaque entreprise se fixe pour objectif le développement par la rentabilité, seul susceptible de mobiliser ses équipes, de défendre l'emploi et de satisfaire ses actionnaires.

C/ Une épargne des ménages orientée vers les entreprises

Il n'y a pas de capitalisme sans capitaliste. En dernière analyse, la capacité de développement du capitalisme dans notre pays dépendra largement de la part de leur patrimoine et de leur épargne que les français seront prêts à consacrer aux entreprises. A cet égard, le bilan des dernières années est contrasté : il met en évidence à la fois une baisse du taux d'épargne des ménages et un intérêt croissant pour les actions. Une réforme de la fiscalité de l'épargne apparaît aujourd'hui nécessaire pour stimuler l'épargne des ménages, stabiliser celle-ci et l'orienter vers le capital des entreprises.

a) Une évolution contrastée

1) L'évolution, à long terme, de l'épargne des ménages est préoccupante. Leur taux d'épargne, c'est-à-dire le rapport de leur épargne brute à leur revenu disponible brut, qui était passé de 16 % à 20,4 % de 1967 à 1978, s'est ensuite réduit de moitié à moins de 11 % en 1987. Son redressement à 14 % environ, en 1992-93, semble pour une bonne part conjoncturel. En tous cas, l'effort d'épargne des ménages est désormais sans commune mesure avec celui qu'ils consentaient dans les années 70.

Cette évolution s'explique pour partie par une saturation de l'épargne immobilière. La formation brute de capital fixe des ménages est depuis plusieurs années en baisse (7,10 % de leur revenu en 1993, contre 8,90 % en 1982), elle est soutenue surtout par les travaux sur les logements existants.

L'épargne financière connaît des fluctuations significatives : elle est passée de 6,7 % du revenu disponible en 1982 à 1,6 % en 1987, avant de remonter à plus de 5 % en 1992 et plus de 6 % en 1993. Ces fluctuations sont probablement liées aux variations conjoncturelles des besoins d'épargne de précaution. Toutefois, il devrait exister une tendance de long terme à l'accroissement de la part de l'épargne financière dans l'épargne des ménages. Ce mouvement devrait être entretenu par le développement d'une épargne de prévoyance ou de projet, liée aux inquiétudes suscitées par l'évolution des régimes de retraite par répartition et à un souci d'épargne de transmission chez les personnes âgées.

2) Le patrimoine des ménages s'est formidablement accru dans les 20 dernières années. Il est passé des deux tiers aux trois quarts du patrimoine national entre 1970 et 1992. Et son pouvoir d'achat a presque doublé entre ces deux dates. Au sein de ce patrimoine, les actifs financiers occupent une part croissante : ils sont passés d'un tiers à près de la moitié du total. Les valeurs mobilières ont été l'élément le plus dynamique de cette progression, passant en 22 ans de 8,5 à 20,6 % du patrimoine total des ménages et de 25,7 à 45,9 % de leur patrimoine financier.

Au sein du patrimoine investi en valeurs mobilières, la part des actions fluctue, d'une année sur l'autre, en fonction de l'évolution des marchés. Mais la tendance de long terme est favorable. Les actions françaises représentaient sans doute un peu moins de 11 % du patrimoine financier des ménages en 1983 (3,3 % pour les actions cotées et 6,5 % pour les non cotées). Elles en constituent plus de 26 % en 1992 (7,7 % pour les cotées, 17,1 % pour les non cotées et 1,6 % pour les OPCVM actions). A fin 92, les ménages détenaient 34 % des actions cotées et 16 % des actions non cotées.

Les Organismes de Placement Collectif en Valeurs Mobilières ont apporté une contribution très importante à cette évolution. Ils ont en effet permis à un large public d'accéder au marché des actions en bénéficiant d'une gestion très professionnelle. Les avantages fiscaux de la loi d'orientation de l'épargne de 1978 puis du Compte d'Epargne en Actions ont joué un rôle moteur à cet égard. Mais la qualité des gestionnaires, la compétition qui s'est développée à ce sujet entre les intermédiaires financiers et l'intérêt que la presse leur a porté ont été autant d'éléments sans lesquels ce succès n'aurait pas été possible. Les OPCVM, SICAV et Fonds Communs de Placement devraient rester un des facteurs essentiels d'orientation de l'épargne des Français vers les actions dans les années à venir.

En fait, les années 80 ont incontestablement marqué une réconciliation des Français avec leurs entreprises. Les privatisations ont rencontré un indéniable succès populaire et les émissions d'actions, qui ne représentaient que 13,5 milliards de francs en 1977 et 24,2 milliards en 1985, ont atteint 136 milliards en 1986 et 240 milliards en 1993. Les émissions par appel public à l'épargne, qui ne s'élevaient qu'à 2,7 milliards de francs en 1977, ont changé de niveau : elles ont représenté en moyenne plus de 50 milliards de francs par an de 1986 à 1993.

Le renforcement de l'épargne des ménages et son orientation vers les fonds propres des entreprises seront nécessaires à la promotion du capitalisme français, d'autant que la poursuite des privatisations va nécessiter un nouvel accroissement de la part des valeurs mobilières dans le patrimoine des ménages et que l'épargne investie dans les sociétés non cotées posera de plus en plus des problèmes de transmission. L'évolution de notre société, selon les axes précédemment évoqués, devrait y contribuer. Une réforme d'ensemble de la fiscalité de l'épargne est cependant indispensable pour permettre le mouvement souhaitable.

b) La nécessaire réforme de la fiscalité de l'épargne

Une réforme d'ensemble de la fiscalité de l'épargne est aujourd'hui indispensable. Elle devrait être favorable au développement des placements en actions, jusqu'ici pénalisés. Elle pourrait s'accompagner de mesures spécifiques plus tournées vers les petites et moyennes entreprises.

1) La fiscalité de l'épargne est le résultat d'une sédimentation historique de mesures inspirées par les préoccupations du moment. Elle est complexe au point d'être difficilement compréhensible par le citoyen ; ses objectifs sont trop nombreux pour ne pas devenir dans certains cas contradictoires et leur hiérarchie n'est pas cohérente avec les priorités de notre économie ; en outre, son coût pour les finances publiques n'est pas négligeable.

La réforme, dans ce domaine, ne peut être que progressive, pour ne pas provoquer une rupture qui heurterait les épargnants et pourrait affecter certains circuits de financement. Aussi ses objectifs et ses grandes lignes pourraient-ils faire l'objet d'une loi cadre, qui serait mise en oeuvre, année après année, en fonction des opportunités économiques. Un dispositif a été proposé en 1993 par une Commission réunie dans le cadre du Conseil National du Crédit. Il a été récemment repris et amélioré par le rapporteur général de la Commission des Finances du Sénat dans une déclaration. On n'y reviendra donc pas, ici, en détail.

Les idées directrices de cette réforme sont assez claires. Il s'agit avant tout de simplifier, pour que le citoyen comprenne bien le dispositif : tous les instruments d'épargne devraient s'intégrer dans trois grands régimes fiscaux. Il s'agit, ensuite, d'orienter l'épargne vers les instruments de placement les plus stables ex ante, tout en restant neutre vis-à-vis de placements de stabilité équivalente : les avantages fiscaux consentis devraient être hiérarchisés exclusivement en fonction de la "liquidité" des placements concernés. Il s'agit, enfin, d'être équitable, tout en maîtrisant le coût de la dépense fiscale : l'équité conduirait à appliquer à tous les revenus de l'épargne une exonération ou un prélèvement forfaitaire libératoire de l'impôt progressif sur le revenu, puisque l'épargne elle-même a été constituée à partir de revenus qui ont subi cet impôt, tout comme la partie du revenu immédiatement consommé et que la consommation future éventuelle que constitue potentiellement cette épargne subirait, le moment venu, l'impôt sur la dépense que subit la consommation immédiate ; la maîtrise de la dépense fiscale supposerait que l'exonération pure et simple soit limitée à une enveloppe d'épargne fixée pour chaque foyer ; équité et maîtrise du coût conduiraient à utiliser l'avantage constitué par la non imposition du revenu investi dans certaines formes de placement comme tout à fait exceptionnel, à le lier à une immobilisation de longue durée et à le compenser par une taxation au moment de la mobilisation des fonds concernés.

En pratique, cela conduit à distinguer trois grands régimes de fiscalité de l'épargne :

- le premier pourrait concerner l'ensemble des instruments primaires, dont la liquidité immédiate est assurée par un intermédiaire financier ou un marché. Les revenus de ces instruments devraient bénéficier, à terme, d'une exonération d'impôt sur le revenu dans la limite d'une enveloppe globale qui pourrait, dans une première étape, être décomposée en sous-enveloppes pour ménager un temps d'adaptation au livret A des caisses d'épargne. Au-delà de cette enveloppe, ces revenus - y compris les dividendes - seraient uniformément taxés, si le contribuable le souhaite, au prélèvement libératoire forfaitaire aujourd'hui réservé aux plus-values et aux intérêts.

- le deuxième s'appliquerait à l'épargne contractuelle de moyen terme (5 à 8 ans) comme celle qui s'immobilise dans les plans d'épargne en actions. Sous réserve d'un engagement de stabilité, et dans la limite d'une enveloppe globale d'épargne déterminée par le législateur, les revenus et les plus-values afférents à cette épargne contractuelle bénéficieraient d'une exonération d'impôt, à condition d'être réinvestis, et ceci quels que soient les placements réalisés.

- le troisième viserait l'épargne capitalisée en vue de la retraite. La part du revenu consacrée à cette épargne bénéficierait, dans des limites fixées par le législateur, d'une exonération de charges sociales et d'une déduction du revenu imposable, pour elle-même et pour ses revenus capitalisés. L'imposition serait en quelque sorte différée. Elle interviendrait, sous une forme à définir, au moment de la récupération de l'épargne investie, que ce soit en capital au moment du départ à la retraite ou en rente versée pendant celle-ci.

2) Une telle réforme créerait une double incitation au placement en actions et à l'épargne des ménages.

La mise en place d'un régime homogène d'imposition pour les placements en instruments primaires permettrait de supprimer la pénalisation qui affecte aujourd'hui les dividendes, en élargissant l'enveloppe potentielle d'exonération dont ils bénéficient, et surtout en leur appliquant le prélèvement forfaitaire libératoire jusqu'ici réservé aux intérêts. Chacun s'accorde sur la nécessité de promouvoir les placements en actions. Mais la pérennisation de taux d'intérêt réels positifs donne un attrait particulier aux placements obligataires et monétaires. Il est, dans ces conditions, paradoxal que la fiscalité actuelle pénalise les dividendes par rapport aux autres formes de revenus de placements. Cette discrimination est parfois justifiée par certains fiscalistes par le problème spécifique posé par la fiscalisation des revenus des dirigeants propriétaires de leur entreprise : en substituant des dividendes à une partie du salaire qu'il se versait jusqu'alors, le dirigeant aurait la capacité d'échapper à la progressivité de l'impôt. Sans doute ; mais il fragiliserait ainsi, d'un point de vue juridique, la stabilité de ses revenus. Surtout, la promotion des petites et moyennes entreprises, et donc de l'entrepreneur, n'est-elle pas une priorité économique plus importante encore, du point de vue notamment de l'emploi, que celle de l'actionnariat des grands groupes cotés ? L'égalité de traitement des dividendes et des revenus de créances est une impérieuse nécessité économique.

La création d'un régime d'épargne capitalisée en vue de la retraite n'est pas moins importante pour le développement des placements en actions. Elle constitue, en effet, un moyen d'accroître l'effort d'épargne des Français, en leur proposant un motif d'épargne nouveau et en généralisant la prise de conscience d'un besoin incontournable, compte tenu de notre évolution démographique, et aujourd'hui encore inégalement ressenti. En outre, les intermédiaires qui assureront la gestion de cette épargne sous forme de fonds de capitalisation en vue de la retraite, qu'il s'agisse des entreprises, des banques, des compagnies d'assurance ou d'organismes de prévoyance, seront inévitablement conduits à la placer pour une part substantielle en actions. Les études historiques comparées montrent clairement que ce placement est indubitablement le plus rentable en longue période. Une étude récente du ministre des Finances portant sur la période 1970-1992 le confirme : sur 22 ans, le rendement moyen annuel des placements en actions françaises a dépassé 5,8 % contre 4 % pour les obligations, 3,6 % pour le logement de rapport, 3 % pour l'or et 2 % en moyenne pour les placements des ménages, les placements en épargne liquide ayant eu globalement un rendement négatif de 1 % par an. Cette réforme est urgente et il est essentiel qu'elle puisse concerner un nombre de français aussi élevé que possible pour assurer son succès immédiat.

3) Au-delà de cette réforme d'ensemble de la fiscalité de l'épargne, il faut envisager des mesures spécifiques pour assurer le développement de l'épargne investie au capital des petites et moyennes entreprises. La part des actions non cotées dans le patrimoine financier des Français s'est sensiblement accrue au cours des dix ou vingt dernières années : elle représente aujourd'hui 17 % de ce patrimoine. Il faut encourager cette tendance. Les PME jouent, en effet, un rôle essentiel dans le tissu économique en matière tant d'emploi que de dynamisme et d'innovation. Mais comment trouver le capital nécessaire à la création et au développement des PME ? L'expérience a montré, en France, que les intermédiaires financiers ne sont pas les mieux placés pour ce type de placement. Cet investissement est certes un pari sur un projet d'entreprise ; mais c'est surtout un pari sur une personne : l'entrepreneur. Ce pari, outre l'intéressé lui-même, ce sont avant tout ses proches, c'est-à-dire sa famille et ses relations, qui sont susceptibles de le prendre. Pour développer le capital investi par les Français dans les PME, il faut d'abord encourager le placement en actions de ces entreprises, mais il faut aussi faciliter la détention et la transmission des actions correspondantes .

Les pouvoirs publics ont d'ores et déjà prévu un dispositif très utile pour orienter l'épargne des Français vers les PME. Il s'agit de la réduction d'impôt de 25 % accordée pour les souscriptions en numéraire au capital initial ou aux augmentations de capital de sociétés non cotées exerçant une activité industrielle, commerciale ou artisanale. Les plafonds de cet avantage, récemment augmentés, restent cependant limités (25.000 F. pour une personne

seule et 50.000 F. pour un couple). Mais surtout, on peut se demander si la réduction d'impôt ne pourrait pas être un peu plus importante, compte tenu de l'illiquidité de tels investissements et de leur intérêt sur le plan économique. On pourrait même imaginer, au profit de ce type de placement, un régime fiscal analogue à celui envisagé pour les fonds de capitalisation en vue de la retraite. Dans une limite annuelle à définir, l'épargne investie dans le projet d'entreprise d'un proche, et le dividende réinvesti dans l'entreprise par le dirigeant d'une PME, sa famille ou ses relations, pourraient bénéficier des mêmes exonérations d'impôts sur le revenu, à condition, bien sûr, que l'épargne ainsi investie reste immobilisée dans l'entreprise sur une très longue période (10 ou 15 ans au moins). Les diverses mesures suggérées par le groupe de travail présidé par M. Alain Teitelbaum pourraient également être mises en oeuvre utilement. En particulier, il serait utile d'accorder aux porteurs de parts de fonds communs de placement investis dans les petites valeurs cotées un traitement fiscal analogue à celui qui est consenti au profit des fonds communs de placement à risques.

L'impôt sur la fortune est incontestablement un handicap au développement d'un actionariat minoritaire dans les PME aux côtés du chef d'entreprise. Il risque, en effet, de conduire l'entreprise à une politique systématique de dividende qui peut être préjudiciable dans une période de développement. En outre, son addition aux droits de succession peut déstabiliser l'actionariat d'une entreprise au moment de la transmission. Le problème est sérieux, car il ne peut que s'aggraver avec le développement indispensable des sociétés non cotées et de leur actionariat minoritaire. L'exonération complète d'ISF des actions réglerait ce problème. Mais certains peuvent considérer qu'elle viderait quelque peu cet impôt de son contenu et modifierait sa signification si, comme on l'espère, les Français orientent largement leur épargne vers les entreprises. Le problème est donc fondamentalement politique. Sans prétendre le résoudre, on peut avancer quelques questions :

- N'est-il pas paradoxal que la conservation d'oeuvres qui participent au patrimoine national artistique bénéficie de l'exonération de l'ISF alors que la conservation de titres représentatifs du patrimoine national entrepreneurial n'en bénéficie pas ? Au XXI^e siècle, la défense de l'identité nationale dépendra aussi des actionnaires français.

- Ne pourrait-on envisager un allègement ou une exonération temporaire de cet impôt pour des actionnaires minoritaires qui prennent un engagement de stabilité, soit en règle générale, soit à la suite d'une mise sur le marché ou d'une succession ? Si une exonération d'ISF apparaît délicate, un tel allègement marquerait l'importance que la collectivité attache à l'actionariat et simplifierait les problèmes que la fiscalité pose aux minoritaires dans les PME.

- Ne faut-il pas reconnaître, au niveau de la fiscalité des successions, les problèmes spécifiques que pose les entreprises en termes de transmission ? Les droits sur les successions sont aujourd'hui très déstabilisants pour l'actionariat des entreprises. Le problème peut, naturellement, être réglé par une réforme d'ensemble qui en réduirait le poids. Mais à défaut de cette solution globale, ne pourrait-on envisager une disposition spécifique ? Par exemple, ne serait-il pas concevable d'instaurer une neutralité fiscale entre les modes de transmission des actions d'entreprises, en faisant en sorte que la transmission à titre gratuit ne soit pas plus onéreuse fiscalement que la cession de l'entreprise ? En pratique, il s'agirait de plafonner les droits de mutation au montant de l'impôt sur les plus-values qui serait exigible en cas de vente, moyennant un engagement des actionnaires à conserver leurs titres pendant une période déterminée (5 à 8 ans par exemple).

III - UN CONTRAT ENTRE L'ENTREPRISE ET SES ACTIONNAIRES : DES ACTIONNAIRES PROPRIETAIRES

Créer, au niveau macro-économique, les conditions d'un accroissement de l'effort national d'épargne et de son orientation prioritaire vers le capital des entreprises est une condition nécessaire au développement du capitalisme en France. Mais ce n'est pas une condition suffisante. Il n'y a pas de capital sans capitalistes. En outre, une concentration capitaliste excessive serait dangereuse d'un point de vue économique, social et politique. La diffusion du capital est nécessaire pour assurer la diffusion de l'enrichissement. Le capitalisme du XXI^e siècle doit concerner une proportion très importante des Français, ce qui suppose que ceux-ci aient envie de devenir copropriétaire des entreprises.

Pour promouvoir la diffusion de l'actionnariat, les entreprises doivent être attentives au respect des droits de leurs actionnaires, et avoir une gestion soucieuse des intérêts de ceux-ci.

A/ Pour une promotion de l'actionnariat en France

Diverses études permettent de cerner l'actionnariat des entreprises françaises. D'après le CREP, en 1992 le capital des sociétés cotées était détenu à hauteur de 34 % par les ménages, de 23 % par des institutions financières et des compagnies d'assurances (dont 10 % environ par des OPCVM pour le compte des particuliers), de 21 % par des sociétés non financières et de 20 % par des investisseurs étrangers, 2 % étant entre les mains de l'Etat. Quant aux sociétés non cotées, leur capital était détenu pour les deux tiers par des sociétés non financières, pour 5 % par les institutions financières, pour 4 % par les administrations publiques et pour 10 % par l'étranger, 16 % seulement étant possédés par les ménages. Les ménages détiendraient donc seulement, au total, 19 % du capital des sociétés françaises par actions.

Cette photographie est trompeuse. Derrière chaque société, chaque institution financière actionnaire, il y a les actionnaires de cette société ou de cette institution. En définitive, directement ou indirectement, les actionnaires finaux des entreprises françaises sont les ménages français, les administrations publiques, les organismes mutualistes et des actionnaires étrangers. Mais les administrations publiques ont vocation à se retirer du capital des entreprises du secteur concurrentiel, compte tenu des politiques de privatisation engagées. Quant au mutualisme, son influence, assez spécifique à notre pays, est concentrée sur certains secteurs économiques ; on peut penser qu'il n'a pas vocation à un développement excessif. Les propriétaires finaux des entreprises sont donc et seront de plus en plus les ménages, directement ou indirectement, et à leurs côtés les actionnaires étrangers.

L'avenir du capitalisme français, au XXI^e siècle, va donc dépendre fondamentalement de l'aptitude de notre pays à convaincre les ménages français du bien-fondé de l'investissement en actions. La promotion de l'actionnariat populaire, pour associer un nombre croissant de Français à la propriété de notre patrimoine national d'entreprises, est un impératif.

a) Réconcilier les Français non seulement avec les entreprises, mais aussi avec le profit

Les Français se sont réconciliés avec les entreprises. Mais il leur reste à bien comprendre ce qu'est le rôle de l'entreprise et de l'entrepreneur dans notre société et ce qu'est le rôle du profit comme moteur du développement des entreprises et de leur actionnariat.

1) On a souvent dit que les années 80 ont marqué la réconciliation des Français avec les entreprises. C'est vrai. Les performances des entreprises françaises ont été célébrées, tant par les médias que par les milieux politiques. Dans l'esprit du public, et en particulier de la jeunesse, les carrières d'entreprises et l'esprit d'entreprise se sont incontestablement réévalués par rapport aux carrières administratives et politiques et au service public.

Il faut aller plus loin et vraiment promouvoir l'image de la fonction d'entrepreneur et de l'actionnaire dans notre société. Il n'est pas sain que l'entrepreneur soit trop souvent assimilé à un aventurier ou à un héritier de "grande famille" et l'actionnaire à un rentier qui s'enrichit - indûment - en dormant, ou à un spéculateur, sans foi ni loi, ou encore à un prédateur qui prélève une dîme sur les travailleurs. L'école et la presse pourraient faire beaucoup pour changer nos mentalités nationales.

Les programmes d'histoire, de géographie, d'économie de l'enseignement secondaire ignorent, le plus souvent, la réalité de l'entreprise en la présentant sous le jour, bien peu favorable, des conflits sociaux qui ont provoqué ou accompagné la naissance de grandes idéologies ou certains événements historiques. Il faudrait permettre aux élèves de mieux apprécier le rôle des entreprises dans la vie économique et dans l'évolution de notre société. Cela supposerait de leur donner une information concrète sur la contribution qu'ont apportée, dans le passé, les entreprises et certains entrepreneurs au développement économique, à l'emploi et au progrès social, ainsi que sur les réalités de l'entreprise contemporaine. Des échanges entre le monde de l'entreprise et celui de l'enseignement permettraient d'accélérer les prises de conscience nécessaires. On pourrait utilement encourager les interventions de cadres de l'industrie et des services dans les écoles et les universités et les stages d'enseignants en entreprise. On pourrait également systématiser, pour les étudiants des universités, les stages d'entreprise qui sont de règle dans les grandes écoles.

La presse écrite s'est beaucoup attachée à développer l'information sur les entreprises au cours des dernières années. Le mouvement est moins évident pour l'audiovisuel. Les émissions économiques sont rares à la télévision et les émissions quotidiennes d'information font bien peu de place à la vie des entreprises, sinon pour en signaler les pathologies ou pour relever l'évolution d'indices boursiers assez hermétiques pour la majorité des Français. C'est sans doute inévitable, en raison de la dictature de l'audimat. Mais le succès, dans le passé comme aujourd'hui, de telle ou telle émission économique de télévision ne pourrait-il pas conduire nos grandes chaînes à prendre quelques risques ? Dans ce domaine, comme dans tous les autres, il faut entreprendre.

Les Français doivent comprendre que les entreprises sont les champions de la compétition internationale pacifique d'aujourd'hui et de demain, comme les armées étaient les champions des compétitions guerrières d'hier.

2) Un pas reste à franchir : celui de la légitimité du profit, c'est-à-dire d'un bénéfice en rapport avec les fonds propres engagés par l'entreprise. Certes, une partie de l'opinion a bien compris la nécessité du bénéfice. Dans la période la plus récente, le management de telle ou telle entreprise a pu être contesté, dans les milieux spécialisés comme on dit, en raison du fléchissement des résultats. Le Français actionnaire devient de plus en plus attentif à la performance bénéficiaire de l'entreprise.

Mais le Français salarié et le Français consommateur contestent encore trop souvent la légitimité de la recherche du profit. La France entière s'émeut à l'idée d'une baisse de la rémunération des livrets de caisse d'épargne et se réjouit des taux élevés qu'elle reçoit pour des placements monétaires ou obligataires. Mais elle ne se préoccupe guère de la baisse ou de l'insuffisance des bénéfices de tel ou tel secteur d'activité économique, sinon pour s'étonner des mesures mises en oeuvre par les entreprises concernées pour y remédier.

Bref, la France est réconciliée avec les entreprises, mais pas avec les bénéfices : le profit reste contesté par une partie significative de l'opinion.

3) Cette situation est dangereuse pour l'avenir de notre économie. Le profit, nécessaire au développement des entreprises, est indispensable à la promotion de l'actionnariat.

Comment assurer le développement des champions que sont les entreprises, si les moyens de ce développement que sont les bénéfices leur sont refusés par une partie de l'opinion publique ? Entreprendre, c'est toujours et partout investir, et l'importance de l'investissement détermine les perspectives de développement. Or, on l'a vu, investir suppose des fonds

propres, que seuls l'autofinancement et les augmentations de capital peuvent fournir. Leur accroissement suppose que l'entreprise dégage suffisamment de bénéfices. Eux seuls permettent, en effet, d'alimenter l'autofinancement ; eux seuls permettent d'attirer l'épargne des actionnaires vers les augmentations de capital, que ce soit par les perspectives de plus values ouvertes par les bénéfices réinvestis ou par les perspectives de rémunération correspondant aux bénéfices distribués. Le développement des entreprises françaises, qui conditionne l'accroissement de la richesse et de l'emploi dans notre pays, dépend directement du niveau de leur capacité bénéficiaire.

Le rapport des bénéfices aux fonds propres est l'équivalent, pour l'actionnaire, du rapport de l'intérêt au capital prêté pour le porteur d'obligation, avec un risque supplémentaire, celui de la volatilité des résultats de l'entreprise. Comment imaginer qu'un épargnant rationnel prenne le risque de l'achat de l'action d'une société si celle-ci n'assure pas à son placement un rendement théorique (bénéfice sur capital investi) au moins égal à celui d'un placement en emprunts d'Etat et, a fortiori, supérieur au rendement du livret de caisse d'épargne ?

Comment susciter des vocations d'entrepreneur, créateur et développeur d'entreprise, des vocations d'actionnaire prêt à placer ses économies dans le projet toujours risqué qu'est cette entreprise si le profit, qui est la rémunération du risque personnel et capitalistique qu'est l'entreprise, n'est pas considéré comme légitime par une large majorité de Français ? Les propriétaires de petites et moyennes entreprises, ont souvent le sentiment que des bénéfices trop importants pourraient être pour eux une source de problèmes. De hauts salaires sont souvent considérés à ce niveau comme moins choquants que de gros bénéfices. Il y a là incontestablement un frein au développement des PME, mais aussi un frein à la recherche d'associés pour elles lorsque des augmentations de capital sont nécessaires. La fiscalité peut encore renforcer la tendance à la minimisation des profits : au moment de la transmission, une faible capacité bénéficiaire de l'entreprise permet de minimiser les droits de succession.

Restaurer le bénéfice comme une valeur indissociable de l'entreprise, de la croissance et de l'emploi, est indispensable pour l'avenir du capitalisme français. Il faut que les Français le comprennent : les champions de l'économie de marché que doivent être les entreprises n'auront une chance, dans la compétition internationale, qu'au-delà de certains ratios de capacité bénéficiaire sur fonds propres. C'est une des clés de l'avenir.

b) Développer très largement l'actionnariat individuel

Pour développer l'actionnariat des Français, il faut multiplier les opportunités d'achat d'actions et abaisser le coût de la détention d'actions pour les actionnaires.

1) Au cours des dernières années, les privatisations ont permis une véritable promotion de l'actionnariat dans notre pays. Grâce à elles, le nombre des actionnaires directs a changé d'ordre de grandeur. Il était seulement passé d'un million environ avant la loi d'orientation de l'épargne de 1978 à 1,7 million en 1982. Il est sans doute de l'ordre de 5 millions aujourd'hui. Cette évolution devrait être entretenue par la poursuite des programmes de privatisations. Les privatisations sont, en effet, une occasion exceptionnelle d'intéresser les Français à leurs entreprises. Les sociétés concernées sont souvent bien connues. Elles font l'objet d'une évaluation très sérieuse. Et l'Etat peut consentir des conditions favorables aux souscriptions individuelles.

En outre, les conditions d'ouverture du capital ou d'augmentation de capital des entreprises cotées sur les différents marchés devraient dans toute la mesure du possible assurer une réelle priorité aux petits actionnaires. Le deuxième marché, qui a fait la preuve de son utilité, devrait continuer à être soutenu. Il faut enfin encourager l'ouverture, à Paris, d'un nouveau marché pour les entreprises innovatrices, à l'image du Nasdaq américain, comme vient de le recommander une commission présidée par MM. Bruno Roger et Pierre Faure. Il faut en effet offrir de nouvelles opportunités d'investissement en actions aux Français.

Cela ne signifie naturellement pas que le développement des SICAV et fonds communs de placement investis en actions ne doit pas être encouragé, bien au contraire. Les OPCVM

permettent d'investir en actions l'épargne de nombre de Français qui accéderaient difficilement au marché directement, en raison du volume limité de leur patrimoine, du temps restreint qu'ils acceptent de consacrer à sa gestion, ou de leurs connaissances en la matière. Ils leur permettent de bénéficier d'une gestion en général très professionnelle et d'un large éventuel de choix.

Pour faciliter ce choix, il serait très utile que se généralisent les pratiques de déontologie et d'information déjà mises en oeuvre, en tout ou partie, par la plupart des grands OPCVM français. Il convient tout d'abord que l'indépendance de gestion des responsables des OPCVM soit clairement affirmée et garantie : leurs choix de gestion doivent être exclusivement guidés par la défense des intérêts des épargnants. Il serait aussi utile que les grandes orientations de la gestion envisagée soient définies : le gestionnaire propose-t-il une gestion prudente, audacieuse, spéculative ? Ses achats de valeurs sont-ils, en règle générale, effectués dans une perspective de très court terme, de court terme, de moyen ou de long terme ? Comme les responsables d'entreprises cotées en Bourse, les gestionnaires de SICAV pourraient utilement définir, aussi précisément que possible, les objectifs de la politique qu'ils vont mettre en oeuvre au service de leurs actionnaires. Dans la mesure où les OPCVM d'actions ont vocation à détenir des participations au capital d'entreprises, il serait également utile que leurs gestionnaires précisent les principes qui guident leur attitude dans l'exercice du droit de vote qu'ils peuvent avoir à exercer à ce titre : abstention ou politique active et, dans ce cas, en fonction de quels critères ? Ces diverses indications pourraient être systématiquement mentionnées dans les plaquettes annuelles des OPCVM, comme c'est déjà le cas pour plusieurs d'entre elles depuis quelques années. Elles permettraient aux épargnants de choisir le support de leur placement en fonction, aussi, de la politique d'actionnariat proposée.

2) L'actionnariat a un coût qu'il faut bien couvrir : celui de la conservation des titres et des transactions qui les concernent. Certes, l'informatisation a permis de le réduire substantiellement au cours des dernières années et des progrès sont encore concevables. Mais certains coûts fixes subsisteront quoi qu'il arrive ; ils apparaîtront toujours d'autant plus élevés que le volume du capital investi en actions sera moins important. Entreprises comme les autres, les banques et sociétés de bourse se doivent de faire payer le prix de leurs services ; celui-ci peut apparaître élevé en termes relatifs et donc un peu dissuasif pour les petits actionnaires. La promotion et la pérennisation de l'actionnariat populaire supposent probablement que les sociétés assument, elles-mêmes, une partie de ces coûts dans le cadre d'accords négociés avec les intermédiaires financiers. Certaines se sont déjà engagées dans cette voie. Leur exemple mériterait d'être suivi par toutes les entreprises qui veulent avoir une politique dynamique d'actionnariat.

Le coût des transactions boursières reste encore grevé par l'impôt de Bourse. De nombreuses opérations en ont été exonérées au fil des ans. Mais les transactions boursières ordinaires relatives aux actions restent soumises à un droit de 3 % pour leur fraction inférieure ou égale à 1 million de francs et de 1,5 % pour leur fraction excédant cette somme, chaque opération bénéficiant d'un abattement de 150F. et d'un plafonnement des droits à 4.000 F. Il faut parachever les réformes engagées en supprimant cet impôt qui n'existe ni au Royaume Uni, ni aux Etats-Unis.

B/ Pour une promotion des droits des actionnaires

Les actionnaires sont les propriétaires de l'entreprise. Cela leur confère des droits qu'il convient de bien définir et de promouvoir. Un droit important est le contrôle de la gestion de la société, de la direction de l'entreprise. Nous y reviendrons. Il ne doit pas faire oublier les autres qui sont aussi essentiels : le droit à l'information tout d'abord, les intérêts financiers du propriétaire ensuite.

a) Le droit à l'information

Une bonne information sur la marche de l'entreprise est nécessaire pour permettre à l'actionnaire d'être un propriétaire conscient, volontaire et donc, le cas échéant, actif. Cette

information est pour partie obligatoire du fait de la réglementation. Elle est, pour partie aussi, laissée à l'initiative des sociétés. Il faut la promouvoir, et la contrôler.

1) L'information de l'actionnaire est avant tout assurée par les documents périodiques sur les résultats de l'entreprise. Ces documents, souvent semestriels, permettent de tenir l'actionnaire informé de la stratégie de l'entreprise, de sa marche, de ses résultats et, le cas échéant, de ses grands projets, dans la mesure où cette information n'est pas de nature à nuire à leur réalisation. L'essentiel, dans ce domaine, n'est pas de multiplier l'information mais de la diversifier en fonction des besoins des actionnaires pour la rendre accessible à chacun et compréhensible par tous.

Parmi ces documents, la plaquette annuelle est essentielle. Elle doit répondre aux besoins d'information de tous les actionnaires. Or, ces besoins sont assez différents selon que l'actionnaire est ou non un professionnel. De ce fait, deux plaquettes distinctes pourraient être prévues dans les sociétés ayant un actionariat individuel important. L'une, simplifiée, aurait une cible grand public et présenterait simplement et clairement les données nécessaires aux actionnaires qui ne souhaitent pas approfondir l'examen des comptes. L'autre, beaucoup plus détaillée, devrait répondre aux questions que se posent les actionnaires les plus avertis et les analystes financiers. La plaquette annuelle devrait être systématiquement envoyée aux actionnaires nominatifs et aux actionnaires porteurs qui en font la demande. Cela leur permettrait de se prononcer en toute connaissance de cause sur les résolutions présentées à l'assemblée générale et, notamment, sur l'approbation des comptes annuels qui constitue un élément essentiel de la vie des entreprises.

L'assemblée générale est naturellement une occasion essentielle d'information des actionnaires. Il faut la revaloriser. Cela suppose de lui donner la publicité nécessaire, de s'efforcer d'y présenter clairement la stratégie de l'entreprise, les politiques qu'elle a engagées, ses résultats, ses espoirs et ses problèmes, de bien expliquer et justifier les résolutions présentées, et en particulier le choix des administrateurs proposés, et de répondre précisément et complètement aux questions des actionnaires.

2) Quelle que soit la qualité de ces plaquettes annuelles, une information complémentaire est utile pour permettre aux actionnaires de se sentir vraiment concernés par la vie des entreprises.

Des lettres du Président peuvent informer les actionnaires des événements importants, de nature générale ou spécifique, qui seraient susceptibles de les inquiéter. Les actionnaires nominatifs doivent naturellement être les destinataires systématiques de ces lettres. Des réunions d'information, en province, peuvent être utiles pour pallier les inconvénients de l'éloignement qui empêche la participation physique des actionnaires aux assemblées générales.

A notre époque de médiatisation, la presse écrite et audiovisuelle est le vecteur le plus efficace d'information. Les entreprises qui font un appel public à l'épargne doivent avoir une politique active de communication. Communiqués et réunions de presse doivent permettre d'informer le grand public et les actionnaires, non seulement des résultats de l'entreprise, mais aussi des événements importants pour les perspectives, l'avenir de celle-ci, au fur et à mesure qu'ils interviennent.

Au delà, chaque entreprise cotée devrait être en mesure de répondre aux questions que peuvent avoir à poser ses actionnaires, par correspondance ou au téléphone. L'expérience montre l'utilité d'un service de relations avec les actionnaires.

3) De grands progrès ont été accomplis, au cours des dernières années, dans la qualité de l'information grâce aux initiatives prises par certaines sociétés, à l'action de la Commission des Opérations de Bourse, au développement de services d'analyse financière par les différents intermédiaires financiers et à l'intérêt des médias. Il est fondamental de poursuivre l'effort. Informer les actionnaires, les intéresser à la vie de leur entreprise, leur accorder la

considération qu'ils méritent, c'est reconnaître leur statut de propriétaire. C'est aussi les inciter à se comporter comme tels, susciter leur confiance et leur fidélité.

b) Les droits financiers des propriétaires

Mais l'essentiel, pour l'actionnaire, est d'obtenir une bonne rentabilité du capital qu'il a investi dans l'entreprise. C'est un objectif légitime : l'actionnaire aurait pu choisir pour son épargne une autre forme de placement assurant une rentabilité significative compte tenu du niveau des taux d'intérêt et sans ce capital, aucune entreprise ne serait concevable. L'objectif de rentabilité devrait faire l'objet d'une sorte de contrat moral entre l'entreprise et ses actionnaires.

Ce contrat ne peut être que moral : toute entreprise comporte en effet des risques. Il ne peut être envisagé qu'à moyen ou long terme. La conjoncture économique, la volatilité de la Bourse et des valeurs patrimoniales, les aléas de la vie politique internationale et nationale peuvent provoquer des variations substantielles de la rentabilité de l'entreprise et a fortiori de sa valeur boursière à court terme, quelle que soit l'efficacité des politiques mises en oeuvre.

Ce contrat ne peut être que spécifique à chaque entreprise. Il devrait être autant que possible explicite, dans ses grandes lignes, en termes d'objectifs et de risques. Il devrait préciser les modalités envisagées pour la valorisation du capital investi. Il implique le respect du droit de copropriétaire de l'actionnaire.

1) Dans une entreprise, les possibilités de valorisation du capital sont en général en rapport avec les risques pris. L'investissement dans la création ou le développement d'une petite ou moyenne entreprise peut être, en cas de succès, beaucoup plus profitable que l'achat d'actions d'une grande entreprise cotée. Mais il est aussi beaucoup plus risqué : d'abord, parce que l'on peut y perdre la totalité du capital investi ; ensuite, parce que la liquidité de ce capital, même en cas de succès, n'est pas assurée.

Il est important que les actionnaires aient une idée du couple avantage-risque de l'investissement qui leur est proposé par une entreprise. Il appartient aux responsables de cette entreprise de leur indiquer le type d'investissement qu'ils leur proposent.

Les perspectives de rentabilisation du capital investi par l'entreprise doivent être appréciées à moyen et long terme. Certes, le court terme ne doit pas être sous-estimé. Mais les résultats semestriels et, a fortiori, trimestriels n'ont d'intérêt que s'ils s'inscrivent dans la durée. Car l'entreprise ne trouve son sens que dans la durée. L'environnement économique, les marchés financiers, les médias tendent à amplifier l'importance de l'événement et à fixer l'attention sur le court terme. C'est une responsabilité essentielle du management que de conduire des politiques qui permettent d'assurer, dans la durée, le développement de l'entreprise et de sa rentabilité, afin d'assurer, à moyen terme, la rentabilité du capital investi.

2) Cette rentabilité se décompose en deux parties : le dividende et la valorisation du capital. Il importe que chaque entreprise explicite bien la politique qui est la sienne, sauf accident conjoncturel, en matière de répartition de son bénéfice entre la distribution et l'autofinancement : régularité ou non du dividende, offre ou non du réinvestissement de celui-ci en actions, application d'un principe de stricte égalité de traitement ou mise en oeuvre de dividendes majorés au profit d'actionnaires stables.

Les politiques dans ce domaine sont inévitablement affectées par les évolutions des marchés et des positions concurrentielles, du plus ou moins grand succès des stratégies engagées. Mais elles devraient être clairement définies : elles font partie du contrat moral qui lie l'entreprise à ses propriétaires.

3) Dans la mesure où une partie de la rentabilité de l'investissement de l'actionnaire se situe au niveau de la valorisation de l'action, il est essentiel de préserver les droits du copropriétaire qu'est l'actionnaire. Toute opération portant sur le capital doit le prendre en compte. Cela

concerne d'abord les augmentations de capital par émissions de titres. Le droit préférentiel de souscription devrait rester la règle, toute exception étant clairement justifiée, et s'accompagnant de précautions particulières pour éviter de léser les intérêts financiers de l'actionnaire. Cela concerne ensuite les opérations de fusions, de rapprochements qui doivent être analysées du point de vue des intérêts des actionnaires. La Commission des Opérations de Bourse et le Conseil des Bourses de Valeurs sont particulièrement attentifs à ce problème et ont permis d'indéniables progrès de ce point de vue. Le recours à des expertises indépendantes pour de telles opérations, qui a été expérimenté récemment, pourrait être utilement développé. Et c'est une responsabilité importante des conseils d'administration que de veiller à la protection des intérêts des actionnaires à l'occasion de ce type d'opération.

D'une façon plus générale, il est nécessaire que les résolutions, parfois complexes, qui sont soumises aux assemblées, fassent l'objet de commentaires qui explicitent clairement les objectifs poursuivis et l'intérêt pour les actionnaires de leur mise en oeuvre.

C'est naturellement à chaque entreprise qu'il appartient de bien définir les règles du jeu de ses relations avec ses propriétaires, le contrat moral qui la lie à eux. Il est utile que les statuts soient assez précis pour fonder ce contrat, définir son cadre. Au delà, un point est essentiel. Les directions d'entreprise ne doivent jamais oublier que l'actionnaire prend un risque en choisissant de placer son patrimoine en actions ; il attend, en contrepartie, que la direction de l'entreprise, ait l'obsession de la rentabilité.

C/ Pour une direction efficace de l'entreprise

La rentabilisation de l'investissement de l'actionnaire dépend de l'efficacité du management de l'entreprise. Le système français offre un cadre juridique adapté aux besoins de l'administration de l'entreprise et de son contrôle. Il appartient à chaque entreprise de l'utiliser au mieux en fonction de ses caractéristiques et des problèmes auxquels elle peut avoir à faire face.

a) Un cadre juridique adapté

La plupart des pays du monde ont opté pour la démocratie. Et pourtant les formes de gouvernement varient beaucoup d'un pays à l'autre. Il en va de même pour les entreprises. Alors que l'économie de marché et la libre entreprise se généralisent, le cadre juridique de l'administration de l'entreprise et de son contrôle reste marqué par la culture et l'histoire nationales et il est utilisé de façon très différenciée selon les entreprises.

Comme l'organisation du pouvoir politique, l'organisation du pouvoir de direction de l'entreprise fait périodiquement l'objet de débats dans chacun des pays industrialisés. Les questions naissent, en général, de dysfonctionnements constatés dans certaines entreprises qui font l'objet d'analyses critiques des médias et suscitent l'émotion de l'opinion publique, mais qui relèvent, le plus souvent, de la pathologie et ne sont donc pas forcément révélateurs d'une inadéquation du cadre juridique, ni de la façon dont il est, en général, utilisé. Nous traversons, actuellement, une telle période de débats, en France comme dans plusieurs autres pays occidentaux. Pourtant, notre système ne paraît pas moins efficace que celui de nos voisins.

1) Dans les entreprises, le pouvoir émane, le plus souvent, des actionnaires réunis en assemblée générale. Les pays qui ont organisé une cogestion, c'est-à-dire un certain partage du pouvoir entre représentants des actionnaires et représentants des salariés, comme l'Allemagne, sont assez rares. Les actionnaires désignent donc, en général, les personnes qui assureront l'administration et le contrôle de l'entreprise, au sein d'organes prévus par la loi.

Deux grands systèmes sont en vigueur dans le monde occidental. Le modèle à double conseil, pratiqué en Allemagne et aux Pays-Bas, distingue organiquement la fonction de

surveillance et la fonction exécutive. Le Conseil de surveillance est composé de personnes qui n'exercent pas de fonction de direction dans l'entreprise. Il est donc indépendant de l'équipe de direction. Celle-ci constitue un Directoire, dont le Président joue un rôle plus ou moins éminent. Ce système est bien adapté à l'Allemagne : il permet d'organiser l'association, sur un pied de quasi égalité, des représentants des actionnaires et de ceux des salariés au Conseil de surveillance, sous la présidence d'un représentant des actionnaires. La direction, clairement distincte de ce Conseil, peut être assurée de façon collégiale dans le cadre du Directoire. Ce système fonctionne bien. Plusieurs mésaventures récentes montrent cependant qu'il ne permet pas, mieux qu'un autre, d'éviter, dans des cas isolés, des dérapages significatifs et prolongés de la gestion.

Le modèle à conseil unique, qui est beaucoup plus largement utilisé, a une réalité très diverse selon les pays, en fonction de la composition du Conseil et de la confusion ou de la séparation des fonctions de présidence du Conseil et de direction générale de la société.

Plusieurs pays européens, en particulier la Belgique, l'Espagne et la Suisse, distinguent le Président du Conseil et l'administrateur délégué ou le directeur général. Cela permet de séparer clairement d'un côté les fonctions du Conseil qui est chargé de la définition de la stratégie de la société, des décisions fondamentales et du contrôle de la gestion, d'un autre côté les fonctions de direction générale de l'entreprise. Ici aussi, le système fonctionne bien dans l'ensemble. Mais l'on se plaint parfois, dans ces pays, d'une insuffisante implication du Conseil et de son président dans la direction de l'entreprise. Et en pratique, ce système n'est pas plus qu'un autre à l'abri de défaillances. C'était en fait le système français de l'entre deux guerres et notre pays l'a abandonné à la suite de difficultés des années 30 dont Président et Directeur Général se renvoyaient la responsabilité.

Au Royaume Uni, les fonctions de Président et de Directeur Général sont souvent distinctes dans les sociétés cotées, la fonction de Président étant alors, en général, une fonction à temps partiel. Mais le Conseil est souvent composé, pour une part significative, de dirigeants salariés de la société, ce qui est de nature à créer une certaine osmose entre le Conseil et la Direction de l'entreprise. Et chacun s'accorde sur la nécessité d'une très bonne entente entre Président et Directeur Général pour que la direction de l'entreprise soit efficace. Les difficultés de certaines sociétés importantes, dont les rapports financiers ont été contestés, ont conduit à la création, en 1991, de la Commission Cadbury. Celle-ci a réfléchi sur les moyens de clarifier les fonctions d'administrateur dans le domaine du contrôle financier des activités et dans celui du rapport effectué devant les actionnaires ; elle a proposé un code de bonne conduite.

Aux Etats Unis, où le Président du Conseil peut être ou non directeur général, un contrôle étroit de la gestion est normalement assuré par le Conseil dont les membres passent beaucoup de temps dans l'analyse de la gestion, participant à des Comités du conseil pour en analyser les aspects les plus sensibles. Et pourtant, les grands investisseurs institutionnels s'interrogent, aujourd'hui, sur l'efficacité de ce système.

Les structures géométriques du gouvernement des entreprises sont donc très diverses selon les pays. Elles sont, en général, le produit d'une culture nationale et le résultat de l'histoire. La France partageait avec plusieurs de ses voisins européens un système de séparation entre les fonctions de Président et Directeur Général qu'elle a finalement abandonné, parce qu'elle le jugeait inefficace. Elle a alors opté pour le système inspiré de ce que les manuels de droit appellent le "führer prinzip" qui était en vigueur en Allemagne, parce qu'il permettait de mieux identifier les responsabilités. L'Allemagne a, à son tour, changé de système... Dans ces conditions, qui pourrait affirmer qu'un système s'impose à l'évidence ?

2) La sagesse serait de se fier aux résultats. Leur analyse n'est guère concluante. En tous cas, elle ne permet pas de conclure à l'inefficacité du système français.

Pendant les trente ou quarante ans qui ont suivi la deuxième guerre mondiale, les entreprises françaises ont exercé leur activité dans un cadre d'économie dirigée : contrôle des prix, contrôle des changes, contrôle du crédit, réglementation du marché du travail. Cela ne les a pas empêchées de se développer, d'accéder à un bon niveau de compétitivité à l'échelle

internationale. Et la France a connu un rythme de croissance supérieur à celui de la plupart des grands pays occidentaux. Aujourd'hui, alors que l'effort de déréglementation et de recul de l'interventionnisme public est récent et inachevé, plusieurs entreprises françaises figurent parmi les leaders mondiaux de leur secteur d'activité. Et les entreprises cotées n'ont globalement pas à rougir de leurs performances boursières au cours des dix ou douze dernières années.

On ne peut dans ces conditions condamner le système français de direction des entreprises.

Au demeurant, la France offre un cadre juridique très souple. Il est possible à une société d'opter pour le double conseil ou pour le conseil unique, et de changer de système, en cas de besoin. Dans les sociétés à double Conseil, la répartition des responsabilités entre conseil de surveillance et directoire peut être adaptée, en pratique, dans certaines limites, et la répartition des rôles au sein du directoire peut être définie au cas par cas. Pour les sociétés à Conseil unique, la loi de 1966 prévoit que le Conseil d'administration et le Président soient chacun investis des "pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société". Elle permet donc à chaque entreprise de choisir les modalités d'exercice du pouvoir qui lui paraissent les mieux appropriées. Et si le président doit bien assumer les responsabilités juridiques de la direction générale, il est possible au Conseil de prévoir, d'accord avec lui, qu'en pratique il cantonnera son rôle à certaines fonctions et déléguera l'intégralité des autres à un directeur général. La liberté des actionnaires dans le choix des administrateurs est complète : chacune peut retenir les critères qui lui paraissent adaptés ; la seule limitation, fort raisonnable, concerne la technocratie de l'entreprise. Modifier le cadre juridique serait donc assez vain.

b) L'utilité d'une réflexion sur la pratique

En fait, ce qui importe, c'est l'utilisation que les entreprises font de la loi. La pratique varie beaucoup d'une entreprise à l'autre, comme c'est naturel. Et il serait absurde de recommander un schéma uniforme. L'essentiel est que chaque entreprise trouve une solution permettant, à la fois, une administration efficace et un contrôle effectif, l'une et l'autre étant assurés dans des conditions compatibles avec les caractéristiques du management et de l'actionnariat de l'entreprise. Compte tenu des anomalies constatées en France comme dans d'autres pays, dans quelques cas spécifiques, il n'est pas inutile de s'interroger sur le fonctionnement du système à conseil unique qui est le plus courant dans notre pays.

1) Le Conseil d'administration est, aujourd'hui, l'organe fondamental de direction de la plupart des sociétés anonymes françaises. En général, le Conseil décide des grandes orientations de l'entreprise et nomme les responsables de sa gestion. C'est à lui qu'il appartient de s'assurer que la stratégie proposée par le management de l'entreprise est bien conforme aux intérêts de celle-ci, et à ceux de ses actionnaires, et de contrôler la qualité de la gestion. C'est donc à lui qu'il appartient de remplacer les dirigeants en cas de désaccord stratégique ou d'insuffisance de gestion. Son rôle est essentiel. Il peut cependant varier d'une société à l'autre, puisque la loi le permet. Il ne serait donc pas inutile, comme l'a recommandé récemment l'A.F.E.P. (Association Française des Entreprises Privées), que les sociétés cotées organisent clairement la répartition des pouvoirs entre leurs organes sociaux, soit dans leurs statuts, soit dans un règlement intérieur du Conseil.

Pour exercer son rôle, le Conseil a toute latitude de s'organiser, en fonction des besoins. Au cours des dernières années, un nombre croissant de Conseils ont créé, en leur sein, des Comités chargés d'approfondir certaines questions (Comités stratégiques, Comités des comptes, Comités des risques, Comités des rémunérations). Cette politique, expressément autorisée par la loi française et qui peut être adaptée cas par cas, mériterait un plus large développement. En particulier, la création d'un Comité des Comptes est particulièrement utile pour permettre un dialogue plus approfondi d'une instance du Conseil avec les Commissaires aux comptes et, le cas échéant, avec les responsables de la direction financière et du contrôle interne de la société.

Le rôle des Commissaires aux comptes est essentiel pour le contrôle de la direction des sociétés. Dans ce domaine, la France a beaucoup progressé au cours des dernières années. Le professionnalisme des auditeurs français est comparable à celui de leurs homologues étrangers. Les missions d'audit sont de plus en plus sophistiquées et les Commissaires aux comptes donnent, de plus en plus souvent, des avis qui permettent d'améliorer la qualité de la gestion, d'identifier les zones de risques et, finalement, d'apporter une réelle valeur ajoutée aux entreprises. Certes, ici ou là, des progrès sont encore possibles et, dans ce domaine comme dans d'autres, des accidents interviennent périodiquement. Mais, globalement, notre pays n'est pas en retard sur ses principaux concurrents.

2) L'efficacité du Conseil dépend de sa composition. Il faut que le Conseil soit vraiment représentatif des intérêts des actionnaires de l'entreprise qu'il représente et qu'il soit à même d'exercer un véritable contrôle sur le management.

Les administrateurs doivent avoir un comportement d'actionnaires. Cela implique qu'ils le soient eux-mêmes pour des montants significatifs pour eux, sur un plan personnel. Plusieurs entreprises ont pris des dispositions en ce sens, en demandant à leurs administrateurs de détenir un nombre d'actions substantiel. Cette pratique pourrait être utilement imitée, surtout pour les entreprises cotées. Il est normal que figurent, parmi les administrateurs, des représentants de groupes qui détiennent des participations significatives et stables au capital de l'entreprise, qu'ils soient français ou étrangers. Le développement de la pratique des groupes d'actionnaires stables permet de faire participer au Conseil les mandataires sociaux de plusieurs de ces actionnaires ou leurs représentants.

La question de la représentation des petits actionnaires est parfois présentée comme relevant un peu de la symbolique. En effet, les intérêts des "grands" actionnaires sont analogues à ceux des "petits", dès lors qu'ils ne détiennent pas une position dominante dans le capital de l'entreprise. En outre, la loi fait obligation à l'entreprise de ne rien faire qui puisse léser certains de ses actionnaires par rapport à d'autres et la COB est très attentive à la défense des intérêts des minoritaires. Les administrateurs connaissent la loi et sont en général attentifs à la respecter, le Président de l'entreprise ayant à cet égard une responsabilité essentielle. Il n'en demeure pas moins qu'il est utile que la sensibilité spécifique des "petits" actionnaires soit représentée en tant que telle au Conseil. Il appartient à chaque entreprise de décider si elle doit l'organiser et comment. Les expériences qui ont pu être faites dans les dernières années, notamment à l'occasion des privatisations, sont à cet égard fort intéressantes.

La qualité du contrôle exercé sur le management de l'entreprise est naturellement essentielle. Elle dépend pour partie de la composition du Conseil. Il est à cet égard souhaitable que celui-ci ne comporte pas une part trop importante d'administrateurs membres de l'équipe de direction : c'est le cas en France, la loi de 1966 limitant au tiers la proportion maximum de personnes liées à la société par un contrat de travail. Cela conduit aussi à s'interroger sur une répartition des postes d'administrateur entre représentants de "grands" actionnaires, et personnalités qualifiées indépendantes.

Il n'y a pas, dans ce domaine, de vérité universelle. Dans les années 70, on s'inquiétait de la présence majoritaire, au conseil de certaines entreprises, de personnalités qualifiées supposées trop liées personnellement au management ; on s'inquiète, aujourd'hui, de la proportion des représentants des groupes d'actionnaires stables, en invoquant l'insuffisance de contrôle qui pourrait résulter de certaines réciprociétés, du croisement d'administrateurs. C'est en général un problème plus théorique que réel. Le mandataire social d'une entreprise actionnaire stable d'une société a une responsabilité évidente qui est de valoriser la participation que son entreprise a dans cette société. Il n'est guère vraisemblable qu'il faillisse à sa mission en raison d'une relation personnelle. Au demeurant, le système français a prouvé, à plusieurs reprises au cours des dix ou quinze dernières années, sa capacité à organiser certaines successions de management.

En fait, il appartient à chaque entreprise de s'interroger, en fonction de la composition de son actionnariat, sur l'équilibre que son conseil doit assurer entre personnalités qualifiées

indépendantes et mandataires sociaux de ses grands actionnaires. A cet égard, on ne peut que recommander, avec l'AFEP, qu'un au moins des administrateurs n'ait pas de lien avec la société et, en particulier, ne soit pas lié à un de ses partenaires financier, industriel ou commercial habituels et significatifs, non plus qu'à un de ses actionnaires importants.

L'internationalisation de l'activité et de l'actionnariat des groupes français conduit un nombre croissant de sociétés à faire appel à des administrateurs étrangers. Cette évolution ne peut qu'être encouragée dans la mesure où les administrateurs choisis sont à même d'exercer pleinement leurs fonctions. De même, le développement des fonds de capitalisation en vue de la retraite peut conduire les gestionnaires de ces fonds à s'engager dans une politique d'actionnariat stable de certaines entreprises : leur présence au Conseil des entreprises concernées sera alors possible comme l'est déjà aujourd'hui celle des responsables de groupes d'assurances qui conduisent de telles politiques.

Au total, la pratique française en matière de direction et de contrôle des entreprises ne semble pas globalement critiquable. Certes, des anomalies de fonctionnement peuvent toujours se produire, et se sont effectivement produites : il faut savoir les relever et les corriger. La pratique peut et doit être en permanence améliorée. Il est utile que des réflexions soient périodiquement conduites pour faire connaître l'expérience de chacun, en France et à l'étranger. Il est utile que des débats s'instaurent pour comprendre les erreurs qui ont pu conduire à certains dysfonctionnements pathologiques, pour provoquer les évolutions que l'expérience rend souhaitables. Il est essentiel, en effet, que le système français de direction et de contrôle des entreprises soit efficace et inspire confiance aux investisseurs et, notamment, aux investisseurs étrangers.

Mais rien ne serait plus dangereux que de chercher à transposer brutalement dans notre droit, ou dans nos pratiques, des méthodes imaginées dans un autre pays, sous l'emprise d'une mode ou sous l'émotion d'un accident. On ne plaque pas sans dommage les modes d'organisation engendrés par une culture nationale sur des groupes humains dotés d'une autre culture nationale. Les perturbations qui en résulteraient constitueraient un handicap sérieux pour des entreprises engagées dans la compétition internationale.

L'essentiel, dans ce domaine comme dans d'autres, est que chacun respecte bien l'esprit de la loi. Les administrateurs ont la responsabilité de la direction de l'entreprise. Ils doivent donc en permanence veiller aux intérêts de la société et de ses actionnaires qui les ont élus. Cette responsabilité est à la fois individuelle et collective : la loi prévoit qu'ils sont "responsables, individuellement ou solidairement, selon le cas, envers la société ou envers les tiers, soit des infractions aux dispositions législatives ou réglementaires applicables aux sociétés anonymes, soit des violations des statuts, soit des fautes commises dans leur gestion". Cela devrait permettre de limiter les tentations d'exercice solitaire du pouvoir qui renaissent périodiquement ici ou là, ainsi que les risques de sous-estimation, par les Conseils, de l'importance et de la gravité de leur mission.

IV - UN CONTRAT ENTRE L'ENTREPRISE ET SES SALARIES

C'est certainement dans le domaine des relations humaines au sein de l'entreprise, des relations sociales et du rapport entre capital et travail que l'entreprise du XXI^e siècle différera le plus de celle du XX^e.

Le XX^e siècle a vu se développer un modèle dans lequel le taylorisme et la relation hiérarchique structuraient les relations humaines au sein de l'entreprise, dans lequel les relations sociales étaient fondées sur une logique de confrontation et de lutte des classes, dans lequel le principe de la relation entre capital et travail était le conflit d'intérêts. Ce modèle est aujourd'hui manifestement obsolète, même s'il n'est pas partout considéré comme dépassé.

Le contenu du travail a profondément évolué : la part de la population active employée dans des activités de services ne cesse de s'accroître ; elle est de l'ordre des deux tiers et approchera, assez rapidement, les trois quarts dans les décennies à venir si l'on en juge par l'exemple américain ; et le contenu des emplois industriels ne cesse d'évoluer. L'organisation du travail et des relations hiérarchiques se transforment profondément.

Le développement de l'informatique et des télécommunications rend concevable une délocalisation d'un nombre croissant d'emplois : diverses activités du secteur des services pourraient envisager, dans les décennies à venir, une certaine dispersion géographique des équipes et même le travail à domicile.

Surtout, seules des entreprises capables d'organiser une véritable mobilisation de leurs collaborateurs autour de leur projet pourront faire naître l'esprit d'équipe, la solidarité, les communautés effectives d'intérêt qui seront nécessaires au succès dans la compétition sans merci qui s'est engagée, au niveau international, dans un nombre croissant de secteurs. Cela implique une reconnaissance de l'individu et de son apport personnel à la vie et au développement de l'entreprise ; une nouvelle logique et une nouvelle dynamique des relations et des négociations collectives ; une nouvelle relation entre capital et travail.

A/ Une nouvelle relation entre le salarié et l'entreprise

Une implication effective de chacun des salariés dans le projet d'entreprise est nécessaire pour atteindre les niveaux de créativité et de productivité que suppose un univers de compétition de plus en plus vive. Elle est, en outre, indispensable pour mobiliser des personnels dont les aspirations ne cessent de s'accroître avec les progrès de l'éducation et de la formation, et dont la mobilité professionnelle sera rendue inévitable par la remise en cause permanente du contenu des postes de travail qui résulte des progrès des techniques.

Cette implication suppose d'abord une information qui permette une bonne compréhension par chacun des objectifs, des contraintes et des problèmes de l'entreprise et un contrat moral de travail qui définisse clairement les attentes et les apports respectifs des parties.

a) *Pour une véritable information des travailleurs sur le projet d'entreprise*

Le "projet" de l'entreprise est dans bien des cas peu explicité ; les politiques mises en oeuvre pour l'atteindre, ainsi que les contraintes des marchés et de la compétition sont souvent mal comprises. Il faut s'efforcer d'améliorer l'information de chacun des collaborateurs de l'entreprise.

1) Trop de travailleurs sont convaincus que le projet de l'entreprise qui les emploie se résume à l'enrichissement de ses actionnaires et de son management. Cela tient sans doute au fait que trop d'entreprises n'explicitent pas leur projet et ne cherchent ou ne trouvent pas les

moyens d'informer leurs salariés sur les progrès et les problèmes de sa réalisation et de les y intéresser.

Certes, un projet d'entreprise est en général, d'abord, l'idée d'un homme ou d'une petite équipe qui définit des objectifs et une stratégie pour les atteindre. Mais la mise en oeuvre de ce projet est toujours une aventure collective et une compétition avec des concurrents pour une équipe qui englobe l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise. Pour réussir, pour gagner, il faut, dans le domaine de l'entreprise comme en matière de sport collectif, que chacun des partenaires que sont les salariés connaisse et comprenne l'idée directrice, la stratégie choisie, les données de la compétition, le rôle qui lui est assigné au sein de l'équipe et les avantages qu'il tirera du succès éventuel : il faut que chacun s'implique dans le projet.

2) Cela suppose, d'abord, un effort d'explication au niveau de chacun des salariés sur l'ambition de développement qu'implique toujours un projet d'entreprise, ainsi que sur les politiques qui devront être mises en oeuvre pour assurer son succès, sur les obstacles à surmonter, notamment du fait de l'environnement concurrentiel.

Il faut aussi s'expliquer sur l'importance du profit comme moteur du développement. Le bénéfice reste trop souvent considéré comme un objectif en soi et pour soi, du côté du management, comme du côté des travailleurs de l'entreprise, alors qu'il doit être objectivement l'instrument du développement du projet qui leur est commun et la mesure de leur succès collectif. Si l'on explique bien le rôle des bénéfices, si l'on organise leur répartition rationnelle entre la rémunération du capital et le réinvestissement dans l'entreprise, on devrait progressivement mettre fin à l'incompréhension qui conduit nombre de salariés à considérer le bénéfice comme une partie du fruit du travail indûment confisquée au profit de capitalistes anonymes par des technostructures avides de performances inutiles, voire nuisibles. Il faut expliquer la problématique du profit, son utilité pour la croissance et justifier le niveau des bénéfices nécessaires pour réaliser le projet de développement de l'entreprise.

Il est également nécessaire que le personnel soit informé des grandes lignes de la politique que l'entreprise estime devoir conduire pour atteindre ses objectifs, compte tenu du contexte concurrentiel et des progrès des techniques. Il faut par exemple savoir montrer l'impérieuse nécessité de l'investissement à l'étranger, lorsque le marché s'internationalise, et son utilité même du point de vue de l'emploi en France. Les résultats de l'action engagée doivent être régulièrement présentés. Toute inflexion dans cette politique doit être justifiée.

En un mot, il faut que le management explique son action et, en quelque sorte, la justifie. Ce travail d'information et d'explication est essentiel. Il suppose une bonne politique de communication interne qui implique personnellement les dirigeants et mobilise les hiérarchies intermédiaires.

b) *Pour une promotion de la responsabilité et de l'initiative individuelle*

Au-delà de l'information, l'association effective et individuelle de chacun des salariés de l'entreprise à la réalisation du projet est nécessaire.

1) L'idéal serait d'obtenir l'adhésion de chacun au projet. En tout état de cause, il est souhaitable que l'ensemble de l'encadrement soit lui-même convaincu, ce qui sera plus aisément réalisé si le projet apparaît comme le résultat d'une concertation réelle et d'un consensus au sein de l'équipe de direction.

Au delà, l'organisation de l'entreprise et de son management doit assurer une définition précise des responsabilités de chacun et la prise en compte des suggestions de tous. La "ré-ingénierie" actuellement engagée par nombre d'entreprises va dans cette direction. Elle vise à réduire le poids des organisations hiérarchiques et à créer des organisations plus horizontales permettant de mieux valoriser le travail d'équipe et les initiatives individuelles, à assurer à chacun de la considération dans les relations au sein de l'entreprise.

Cette évolution ne doit naturellement pas conduire à une dilution des responsabilités, bien au contraire. La responsabilité reste un élément essentiel de l'efficacité. Il s'agit, en fait, d'utiliser au mieux les potentialités de chacun, d'assurer la mobilisation de tous au service du projet collectif.

2) La contrepartie de l'adhésion au projet d'entreprise qui est demandée aux salariés et de leur mobilisation au service de celui-ci doit se situer au niveau du contrat moral que leur offre l'entreprise. Chaque entreprise se doit de définir un nouveau contrat pour l'avenir.

Pendant les trente glorieuses, ce contrat était à peu près identique dans toutes les entreprises et il était assez clair. Le système qui prévalait, taylorisé et hiérarchisé, peu participatif et faiblement informatif, s'accompagnait d'un contrat moral comportant la sécurité de l'emploi et la progression à l'ancienneté de la rémunération pendant une vie professionnelle que le salarié consacrait, en général, intégralement à son entreprise, sauf faute ou insuffisance grave de l'intéressé ou volonté de mobilité de sa part. Ce modèle a volé en éclats, dans bien des secteurs, avec la montée de la concurrence et l'internationalisation de l'économie. Il est difficile de définir un modèle général de substitution. Les perspectives d'emploi et les modes de rémunération sont, en effet, très différents selon les secteurs d'activité et les dimensions des entreprises. Ils dépendent de la dimension géographique des marchés sur lesquels opère l'entreprise et de leur environnement concurrentiel, de la rapidité de leur évolution, du rythme des mutations technologiques.

Il appartient donc à chaque entreprise de définir le cadre du contrat moral qu'elle propose à ses salariés, en termes de sécurité de l'emploi, de formation, de perspectives de carrière et de rémunération, de temps de travail et de pratique du temps choisi, d'intéressement et de participation aux résultats. Les choix peuvent différer profondément d'une entreprise à l'autre en fonction du projet et de ses exigences, de la culture d'entreprise et des contraintes de l'environnement, en particulier du degré d'internationalisation possible des activités. Mais ils devraient être explicités. Ils devraient comporter, en général, un important volet de formation. Compte tenu de l'accélération des changements technologiques et concurrentiel, un salarié qui entre aujourd'hui en activité devra en effet changer plusieurs fois de poste de travail dans sa vie professionnelle. Sa capacité à éviter le chômage dépendra largement de la formation professionnelle qu'il aura reçue au départ et qu'il recevra par la suite. Il serait en outre souhaitable que chaque entreprise explicite ses objectifs en matière de sécurité de l'emploi et, en corrélation, de rémunération. Il semble enfin intéressant que l'entreprise définisse sa politique et ses objectifs en matière de temps de travail et de développement du temps choisi. Bref, il serait utile que les différents aspects de la vie professionnelle proposée au salarié soient définis dans leurs grandes lignes.

Ce contrat devrait, de plus en plus souvent, comporter une dimension d'intéressement individuel et collectif aux résultats, de façon à sanctionner l'effort d'initiative et de responsabilité demandé à chacun. De ce point de vue, il serait utile que la législation de l'intéressement permette de décliner ce concept, non seulement au niveau de l'entreprise, mais aussi au niveau de l'équipe, et même de l'individu, dès lors que l'entreprise serait capable d'analyser les performances selon des critères objectifs.

Il est certain que l'engagement général que pourrait prendre l'entreprise sera plus moral que juridique compte tenu de la rapidité des mutations et des aléas des marchés. Mais il devrait constituer pour le management un engagement vis-à-vis des salariés, intégré dans les politiques mises en oeuvre et symétrique de l'engagement de rentabilisation pris vis-à-vis des actionnaires.

B/ Une renouveau des relations collectives

Le cadre de l'organisation de la représentation des salariés et de la négociation sociale dans l'entreprise s'est mis en place, dans notre pays, à l'occasion de grandes crises sociales. Ce sont les accords Matignon de 1936 qui ont prévu l'élection de délégués ouvriers dans tout

établissement de 10 salariés. Les Comités d'entreprise ont été créés par une ordonnance de 1945. Et c'est le protocole de Grenelle de 1968 qui est à l'origine de la loi instaurant les délégués syndicaux et la section syndicale d'entreprise. Le fonctionnement de ces institutions a évolué depuis lors pour s'adapter à l'évolution de la situation économique et sociale, mais de façon plus ou moins profonde selon les secteurs d'activité et les entreprises.

Il est souhaitable que ces évolutions se poursuivent dans les années à venir pour permettre aux entreprises françaises de faire face aux défis de l'avenir et pour prendre en compte la tertiarisation des emplois, l'évolution des comportements individuels et les changements que l'évolution des technologies de l'informatique et des télécommunications va provoquer dans l'organisation du travail.

Une rénovation des relations sociales au niveau de l'entreprise et, plus globalement, une réflexion sur les négociations collectives seraient certainement souhaitables dans cette perspective.

a) L'organisation des relations sociales au sein de l'entreprise

La représentation des salariés est nécessaire au bon fonctionnement des entreprises, dès que celles-ci atteignent une certaine taille. Les structures actuelles de représentation qui se sont mises en place au cours des cinquante dernières années pourraient utilement évoluer dans les années à venir.

1) La relation entre capital et travail, au sein de l'entreprise, peut comporter une certaine dimension antagoniste, en même temps qu'une dimension communautaire. S'il est de l'intérêt commun des actionnaires et des salariés d'assurer le développement de l'entreprise et sa rentabilité, l'affectation du profit peut conduire à des divergences d'intérêt entre les uns et les autres. Certes, le management de l'entreprise, qui a la responsabilité globale de celle-ci, a vocation à trouver dans ce domaine un équilibre équitable qui intègre les réalités de l'apport respectif des salariés et des actionnaires, de l'équilibre relatif du marché du travail et du marché du capital. Mais il est objectivement l'émanation, le représentant des propriétaires de l'entreprise ; il est comptable, devant eux, de la défense de leurs intérêts. Il est donc logique que les intérêts des travailleurs soient exprimés et défendus en tant que de besoin, devant lui, par les représentants de ceux-ci. L'équilibre des intérêts des uns et des autres en dépend.

En outre, toute communauté humaine peut engendrer des relations conflictuelles. La représentation institutionnelle des travailleurs crée un cadre permanent de dialogue et aussi de négociation. L'expérience a montré qu'une représentation institutionnelle insuffisante des travailleurs pouvait créer une situation dangereuse pour l'entreprise en cas de conflit du travail. Le dialogue social avec des représentants des salariés est fort utile pour prévenir les crises. Il est indispensable pour en sortir lorsqu'on n'a pu ou su les éviter. Or, il est bien difficile "d'inventer" des représentants du personnel en période de crise et plus difficile encore de nouer la négociation entre des personnes qui se connaissent mal et qui n'ont pas la pratique du dialogue social. Le syndicat de travailleurs est un élément essentiel à la bonne marche de l'entreprise : s'il n'existait pas, il serait sans doute de l'intérêt de tous de l'inventer.

2) Cela dit, l'organisation actuelle des relations sociales au sein de l'entreprise, qui est le fruit de l'histoire, peut être lourde et complexe dans les entreprises d'une certaine taille. Elle a été mise en place, pour l'essentiel, à une époque où la confrontation idéologique était de règle et cela influence encore souvent le style, le climat du dialogue social. Une rénovation du dispositif et la généralisation d'un nouvel esprit de dialogue seraient sans doute souhaitables : il appartient aux partenaires sociaux de rechercher les voies de l'une et de l'autre.

La représentation des salariés dans l'entreprise est assurée, depuis 1945, par des élus qui sont délégués du personnel ou membres du Comité d'entreprise. Depuis 1968, elle est complétée par une représentation syndicale. Les lois de 1982 ont enrichi le dispositif, notamment, en créant des Comités de groupe et des délégués de site et en structurant les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il est prévu de la compléter

prochainement par un Comité européen dans les groupes ayant une certaine activité dans d'autres pays de la Communauté.

Ce dispositif d'ensemble est lourd pour les grandes entreprises qui disposent de plusieurs établissements. Il implique un nombre considérable de représentants du personnel et nécessite une mobilisation non négligeable des équipes de direction. Il a conduit certaines entreprises à accepter que la représentation du personnel puisse être un emploi à temps plein pour certains de leurs salariés, ce qui n'a certainement pas que des avantages en termes de dialogue. Cette lourdeur a un coût. En outre, ce dispositif est complexe. Les frontières de compétence des différentes instances ne sont pas toujours très claires aux yeux des participants. Certains sujets doivent d'ailleurs faire l'objet d'information ou de consultation au niveau de plusieurs instances différentes, parallèlement ou successivement. Une simplification et un allègement seraient certainement souhaitables.

Parmi ces différentes instances, le Comité d'entreprise joue souvent un rôle central. Il peut être un cadre efficace de dialogue social. Il a, en effet, vocation à "assurer une représentation effective des salariés" et pour mission "de permettre la prise en compte permanente de leurs intérêts". "Dans l'ordre économique", il "est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise". Il peut donc être le lieu privilégié de l'information des représentants du personnel et de dialogue avec eux sur le projet et les problèmes de l'entreprise, un lieu où peut s'instaurer l'esprit d'équipe nécessaire au succès de l'entreprise. Et il l'est dans un grand nombre de sociétés.

Mais il ne peut l'être que s'il ne se transforme pas en un lieu de pure confrontation, de déclarations officielles de parties supposées engagées dans une "guerre éternelle". Il est probable que certains responsables d'entreprise n'ont pas toujours un souci suffisant d'information et de dialogue. Il est aussi probable que la conception de contestation systématique que certains ont de la représentation du personnel, combinée au climat de surenchère qui résulte inévitablement du pluralisme syndical, nuit dans certains cas à la qualité du dialogue. La pénalisation de certaines infractions aux règles de consultation du Comité n'est pas de nature à améliorer son climat lorsque les partenaires sont par trop procéduriers.

Le bon fonctionnement du Comité suppose que le dialogue se noue vraiment entre le dirigeant de l'entreprise qui devrait personnellement s'y investir, et les élus du personnel intervenant comme salariés de l'entreprise et non pas seulement comme membres d'une organisation syndicale et porte-parole de sa "ligne".

La rénovation du système de relations sociales au sein de l'entreprise supposerait donc, à la fois, un allègement et une concentration autour d'une instance centrale, le Comité d'entreprise, où les partenaires sociaux s'efforceraient de s'investir dans un dialogue constructif. Dans cet esprit, diverses questions mériteraient de faire l'objet d'une réflexion. Dans le cadre, très limité, de ce rapport on ne peut que donner quelques exemples. Ne pourrait-on limiter à deux le nombre des Comités obligatoires au niveau de la société mère des grands groupes, le choix à effectuer entre Comité européen, Comité de groupe et Comité central pouvant varier selon les structures du groupe concerné ? Ne pourrait-on pas aussi essayer d'éviter aux entreprises d'avoir à saisir des mêmes questions Comité central et Comités d'établissement ? Est-il indispensable de prévoir à la fois un Comité et des délégués au sein du même établissement ? Le Comité ne pourrait-il servir de cadre à certaines négociations, notamment dans les entreprises petites et moyennes ?

On ne peut, à l'évidence, faire l'économie d'une réflexion sur les organes de représentation du personnel au sein de l'entreprise. Cette réflexion doit relever des partenaires sociaux. C'est à eux qu'il appartient de proposer les réformes législatives nécessaires, s'ils le souhaitent. Ces réformes devraient se fixer pour objectifs une simplification et un assouplissement du dispositif existant ; il serait rationnel de permettre l'adaptation des structures de représentation et de dialogue à la réalité et à la diversité des entreprises.

b) L'organisation des négociations collectives

Le problème principal en matière de négociation collective est, sans doute, celui de la hiérarchie des normes, de l'articulation des niveaux de négociation. La négociation nationale et la négociation de branche restent nécessaires. Mais le développement de la négociation d'entreprise devrait être l'objectif essentiel des décennies à venir.

1) Les responsables d'entreprises s'interrogent, parfois, sur l'utilité des négociations nationales et des négociations de branche, considérant que l'entreprise est le cadre logique de toute négociation sociale.

En fait, si certaines grandes entreprises sont convaincues que toute question sociale susceptible de se poser peut trouver une solution par la négociation à son niveau, sans intervention extérieure, cette situation ne saurait être considérée comme générale. En tout état de cause, la situation est souvent bien différente dans certaines entreprises petites et moyennes. Les négociations nationales et de branche sont nécessaires pour poser des principes qui, à défaut, devraient être fixés par la loi ou ne pas s'appliquer à tous. Enfin, le syndicalisme doit être organisé au niveau national pour participer à la gestion paritaire des organismes de protection sociale. Sa crédibilité dépend, pour partie, de sa capacité à négocier à ce niveau. Il serait donc peu opportun de mettre en cause le principe de niveaux de négociation dépassant le cadre de l'entreprise ; ce serait considéré, non sans raisons, comme une régression sociale à un moment où l'objectif devrait être, au contraire, de développer et d'enrichir le dialogue social.

2) En revanche, le champ de compétence des négociations nationales et de branche devrait être clairement et précisément défini de façon à ne pas limiter à l'excès le champ de négociation pour des entreprises qui sont confrontées à des réalités très diverses selon leur taille, leur localisation, leurs spécificités. Dans ce domaine, comme dans d'autres, il conviendrait d'appliquer un principe de subsidiarité.

Il ne saurait naturellement être question de remettre en cause le principe fondateur de "l'ordre public social" qui fait que la loi et le règlement s'imposent à la convention collective nationale ou de branche qui, elles-mêmes, s'imposent à la négociation d'entreprise. Mais il devrait être possible d'en faire une application qui, tout en lui conservant son caractère de principe protecteur des salariés, laisse à la négociation collective au sein de l'entreprise une capacité de libre développement. En effet, en instituant la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail, les lois de 1982 ont montré l'intérêt de la négociation d'entreprise et déclenché un net développement du nombre des accords à ce niveau : 6.500 par an au cours des dernières années contre un millier environ dans les années 1980. Ce mouvement devrait être encouragé, car il correspond bien aux nécessités de pertinence, d'adaptabilité et de souplesse dont les entreprises ont besoin.

Le système actuel "d'articulation des niveaux de négociation" limite encore à l'excès l'espace de développement des accords d'entreprise.

- Les champs de compétence de la négociation de branche et de la négociation d'entreprise se recouvrent largement. Il n'y a pas, en droit, de règle de répartition de compétence entre les niveaux de négociation.

- La pratique naturelle de la négociation pousse évidemment vers un excès de détail. Qu'ils le souhaitent ou non, en négociant des accords détaillés au niveau de la branche, les partenaires sociaux encadrent souvent très strictement la négociation d'entreprise ; celle-ci ne peut trouver son espace de liberté que vers le haut ; elle ne peut être différente qu'en étant plus favorable. Un tel mécanisme est certes protecteur, mais peut être, parfois, au-delà du nécessaire. Et il est surtout très rigide et bride à l'excès les initiatives et les possibilités d'ajustement au niveau de l'entreprise qu'il oriente en outre dans un seul sens.

- Cela est si vrai que le législateur, lui-même, a laissé la possibilité de déroger, dans des cas expressément prévus par la loi, à certaines dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles. Mais ces dérogations sont encadrées strictement par les textes qui les prévoient : absence d'opposition des organisations syndicales majoritaires ; exigence dans certains cas que la dérogation soit prévue aux deux niveaux de négociation ; extrême précision des cas de dérogation autorisés.

Sans diminuer la protection qu'offre aux salariés le principe de la hiérarchie des normes législatives, réglementaires et conventionnelles, il conviendrait de remettre sur le chantier la question de l'articulation des niveaux de négociation, afin d'essayer de faire de l'entreprise le niveau de négociation de droit commun, la négociation nationale et la négociation de branche étant limitées à un champ précisément défini. Trois voies au moins sont envisageables : une répartition plus claire des compétences entre les niveaux (par exemple en fonction des matières) ; un assouplissement des conditions posées par le législateur pour déroger au principe de la hiérarchie des normes réglementaires et conventionnelles ; une conception de la négociation de branche qui en ferait un moyen d'incitation à négocier au niveau de l'entreprise plutôt qu'un cadre contraignant.

Encore faudrait-il que la négociation soit matériellement possible au niveau de toutes les entreprises. Or, un bon nombre d'entreprises petites et moyennes sont confrontées à un problème pratique d'interlocuteur. En principe, le chef d'entreprise ne peut négocier un véritable accord qu'avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ce qui exclut les accords conclus avec les délégués élus, ou au sein du Comité d'entreprise. De ce fait, il n'y a pas de possibilité normale de négociation dans les entreprises où n'existe pas de délégué syndical. Certes, de nombreuses entreprises recherchent, dans ce cas, des accords avec le Comité d'entreprise. Mais cette pratique peut poser des problèmes juridiques. Il serait souhaitable qu'une solution de droit commun soit trouvée à ce problème délicat mais important. Par exemple, ne pourrait-on reconnaître formellement une capacité de négociation aux membres élus du Comité d'entreprise dans les entreprises où n'existe pas de délégué syndical ?

C/ Pour une évolution de la position des salaires dans l'entreprise

Le succès de l'entreprise du XXI^e siècle dépendra beaucoup, on l'a vu, de sa capacité à faire émerger une véritable communauté d'intérêts entre ses actionnaires et ses salariés au service de sa clientèle. La participation, l'actionnariat du personnel et, dans certains cas spécifiques, la participation des représentants des salariés au Conseil d'Administration sont autant d'instruments disponibles pour y parvenir. Chaque entreprise devrait s'interroger sur ses possibilités d'utiliser ces différents instruments.

a) La participation

La loi prévoit une participation obligatoire des salariés aux résultats de l'entreprise et la participation facultative de leurs élus au Conseil d'administration.

1) La participation aux résultats ouvre aux salariés un droit sur l'enrichissement de l'entreprise qui les emploie. Elle crée un avantage financier pour les salariés qui est lié à l'accroissement du bénéfice. Elle donne aux responsables de l'entreprise une occasion d'expliquer et de faire comprendre le rôle du bénéfice et de son accroissement dans le développement de l'entreprise. Ce peut être, de ce fait, un instrument très utile du point de vue de la culture de l'entreprise.

La loi, qui a prévu des avantages fiscaux en faveur de cette participation, limite assez strictement les possibilités de dérogation au régime de base qu'elle a défini pour fixer son montant. Les possibilités de modulation de la répartition de la participation entre les salariés

sont également limitées. En tout état de cause, les dérogations supposent l'existence d'accords.

On peut se demander s'il ne serait pas souhaitable de donner une beaucoup plus grande souplesse à ce dispositif en laissant une large latitude aux entreprises d'envisager des dérogations, par accord ou de façon unilatérale, dès lors que la partie obligatoire de la participation serait répartie selon les règles fixées par le législateur.

Sans doute, un tel assouplissement aurait-il un coût fiscal. Mais il serait certainement limité. Et il ouvrirait un champ de créativité et d'expérimentation dans un domaine très important : la convergence des intérêts des actionnaires et des intérêts des salariés sur le développement de l'entreprise par la rentabilité.

2) La participation des représentants des salariés au conseil d'administration, qui était de règle dans les entreprises publiques, est devenue possible dans les entreprises privées. Une ordonnance de 1986 a, en effet, prévu la possibilité, pour une entreprise, de prévoir dans ses statuts l'élection d'une partie de ses administrateurs - un quart au maximum - par le personnel de l'entreprise. Une loi de 1994 a également prévu la possibilité d'une représentation spécifique des salariés actionnaires, dès lors que ceux-ci détiennent ensemble plus de 5 % du capital.

L'utilisation de ces dispositions a été jusqu'à présent limitée, pour l'essentiel, à des entreprises privatisées. Il est trop tôt pour établir un bilan. Pour les entreprises privatisées en 1986-88, qui sont les seules, jusqu'à présent, à avoir appliqué quelques années ce système, l'expérience semble plutôt favorable.

Il paraît néanmoins difficile d'en tirer des conclusions. Il s'agit là d'une domaine sensible, dans la mesure où cette participation relève plus ou moins du concept de cogestion, qui reste en France fort discuté, tant du côté patronal que du côté syndical.

On peut seulement affirmer qu'il n'est pas sans intérêt que de telles expériences soient aujourd'hui engagées dans quelques-unes des grandes entreprises françaises. L'avenir dira si ces formules sont ou non favorables au développement de la cohésion sociale de l'entreprise.

b) L'actionnariat du personnel

L'évolution la plus porteuse d'avenir, pour l'entreprise du XXI^e siècle, est incontestablement la promotion de l'actionnariat du personnel. Celle-ci s'inscrit, en effet, parfaitement dans la logique d'une réconciliation du capital et du travail au sein de la communauté entrepreneuriale.

1) L'actionnariat du personnel a connu au cours des dernières années un grand développement grâce aux privatisations. Il devrait être résolument encouragé car il présente des avantages considérables.

- Il constitue tout d'abord, pour le salarié actionnaire, une expérience - souvent la première - de détention d'actions en direct. L'affectio societatis est dans ce cas particulièrement forte. Le salarié peut avoir, plus facilement qu'un autre actionnaire, une gestion à long terme de son placement, et garder la distanciation nécessaire par rapport à la volatilité des marchés, car il peut relativiser les fluctuations de ceux-ci grâce à la connaissance qu'il a de son entreprise. Cela peut l'inciter ensuite à acheter des actions d'autres entreprises. L'actionnariat des salariés peut être un levier du développement de l'actionnariat des Français.

- Surtout, le statut d'actionnaire permet au salarié d'avoir un point de vue différent et complémentaire de celui qu'il adopte naturellement dans son rôle quotidien. Se mettre à la place de l'actionnaire peut avoir la même vertu pédagogique pour appréhender la notion de rentabilité et la stratégie de l'entreprise que de se mettre à la place du client pour comprendre les exigences de délai et de qualité. Bien sûr, il ne faut pas que la promotion de l'actionnariat

soit perçue comme un moyen d'inféoder le salarié, d'accroître la pression que l'entreprise exerce sur lui en termes de rentabilité. Si l'on sait éviter cet écueil, elle peut permettre le dépassement de l'opposition capital/travail et favoriser l'accroissement de la motivation et de l'adhésion des salariés. L'expérience a montré que là où il est développé depuis plusieurs années, l'actionnariat des salariés peut contribuer à une véritable évolution culturelle de l'entreprise.

- En outre, l'actionnariat peut permettre aux salariés de bénéficier, au niveau de leur patrimoine, des progrès accomplis par leur entreprise. De ce point de vue, il apparaît comme un complément très utile de la participation.

- Enfin, l'actionnariat peut être un puissant principe unificateur de l'entreprise, dans la perspective de l'intégration croissante de l'économie mondiale. Du fait de l'internationalisation de leurs activités, les entreprises françaises sont appelées à avoir une proportion grandissante de salariés étrangers. Comme les grands groupes, les entreprises moyennes auront progressivement à créer des centres de production ou de commercialisation à l'étranger. Les contrats de travail sont très différents selon les pays, en raison des spécificités des législations et des accords collectifs nationaux. Même au sein de l'Union Européenne, ces différences sont appelées à perdurer, quels que soient les efforts de convergence éventuels des Etats et des entreprises. L'actionnariat du personnel peut être un facteur commun à tous les salariés, un symbole et une expression de l'unité de l'entreprise.

L'actionnariat des salariés devrait être sérieusement envisagé par la plupart des entreprises. En fait, il est le point d'aboutissement logique de l'évolution qui doit permettre de mobiliser tous les salariés au service du projet d'entreprise, de susciter des réflexes entrepreneuriaux à tous les niveaux. Il faut toutefois éviter les excès dans ce domaine : il ne faudrait pas que des salariés dont l'emploi pourrait être menacé par les difficultés de leur entreprise voient simultanément une part trop substantielle de leur patrimoine affectée par la chute de la valeur des actions de celles-ci.

2) Les instruments nécessaires sont disponibles. L'actionnariat peut être développé dans le cadre de l'intéressement, de la participation, du plan d'épargne d'entreprise. Il peut être encouragé par des abondements accordés par l'entreprise et par des augmentations de capital réservées à prix avantageux pour permettre une incitation substantielle à l'achat d'actions de l'entreprise, assortie d'une condition de blocage à moyen terme. La distribution d'options d'achat ou de souscription d'actions est également possible dans des conditions aussi intéressantes que celles que pratiquent les autres grands pays industrialisés ; elle est un instrument puissant pour créer une véritable convergence d'intérêt des actionnaires et des cadres de l'entreprise. Et elle présente un avantage important : l'effort financier consenti au profit des bénéficiaires pèse exclusivement sur les actionnaires et non sur l'exploitation de l'entreprise. Certaines entreprises réservent encore ces options à des cadres dirigeants. D'autres les étendent à un nombre plus important de cadres. L'expérience montre que cette extension présente de grands avantages.

Dans ce domaine de l'actionnariat du personnel, les entreprises peuvent choisir, dans la panoplie existante, les instruments les mieux adaptés à leur culture et à leur politique, en accord avec leurs actionnaires.

L'essentiel est que le dispositif législatif soit stabilisé. Dans un domaine aussi essentiel et aussi sensible que celui de l'attitude des salariés vis-à-vis de l'actionnariat, c'est-à-dire en fait vis-à-vis du capitalisme, rien n'est plus dommageable à des politiques d'entreprise que de permanents changements de pied du législateur. Les récentes suggestions de modification du régime fiscal des options d'achat et de souscription d'actions, par exemple, un an seulement après la dernière modification, ont suscité beaucoup d'émotion dans l'encadrement des entreprises qui ont une véritable stratégie en la matière. Dans ces domaines, plus encore que dans tous les autres, en raison de sa portée pour la culture d'entreprise, la stabilité des règles du jeu législatives est indispensable.

On ne saurait trop insister sur l'utilité, pour chaque entreprise, de définir une politique précise et de long terme visant à promouvoir l'actionnariat du personnel, sous une forme ou sous une autre.

CONCLUSION

Le XXI^e siècle sera celui de l'intégration de l'économie mondiale. L'internationalisation sera une réalité sans cesse plus présente dans la vie des entreprises, pour un nombre croissant d'entreprises : actionnaires, salariés, clients seront de plus en plus internationaux. Cette évolution est inéluctable. Et elle doit pouvoir être favorable à notre pays, en termes de croissance et d'emploi. Bien des conditions doivent être réunies pour qu'il en soit ainsi. Leur énumération mériterait une longue étude et n'entre pas dans le cadre de cette réflexion. Le dynamisme du capitalisme français est l'une d'entre elles. Il suppose, on le voit, un effort significatif de tous les acteurs de la vie économique et sociale.

L'Etat doit être capable d'assurer la société de droit qui est indispensable pour promouvoir la liberté d'entreprendre, une société de droit fondée sur des règles peu nombreuses, simples, efficaces et stables. Il doit aussi créer les conditions économiques, fiscales et budgétaires qui sont nécessaires pour que les Français aient le goût de l'épargne et intérêt à acheter les actions des entreprises.

Les responsables d'entreprise doivent, pour leur part, donner aux Français le goût de devenir actionnaires, en traitant leurs actionnaires en véritables propriétaires, et en recherchant le développement dans la rentabilité de l'entreprise dont la direction leur est confiée. Ils doivent aussi réussir à faire de l'entreprise un lieu de coopération entre capital et travail, une communauté au service de sa clientèle, mobilisée autour d'un projet de développement, plutôt qu'un lieu de confrontation, un centre de conflits, déchiré par la lutte des classes.

Les organisations syndicales ont à s'adapter à un monde dans lequel l'entreprise deviendrait cette communauté, ainsi que le lieu central de la négociation sociale.

Tous doivent s'attacher à définir, ensemble, le contenu du contrat social du siècle à venir.

Les Français ont à découvrir les voies de la promotion de leur capitalisme pour le XXI^e siècle. Cela suppose qu'ils s'accordent sur la priorité à donner aux valeurs d'entreprise et d'épargne, et donc sur l'utilité et l'importance du profit. Le capitalisme sera le moteur des compétitions du XXI^e siècle. Il est aussi une idée nouvelle pour notre pays. Il ne faut pas laisser nos concurrents nous l'imposer. Il nous faut inventer nous-mêmes le capitalisme français de l'avenir.