



N°60 – décembre 2014 –

Des revenus des dirigeants d'entreprise

Nous parlerons ici des rémunérations des dirigeants d'entreprise, des revenus de ces mêmes personnes et de leur transmission. Il ne s'agit pas d'une étude universitaire, simplement de quelques notes qui se veulent dépassionnées sur un sujet objet de fantasmes et de scandales.

Précisions d'abord qu'il ne faut pas confondre salaires des cadres, fussent-ils supérieurs, et rémunération des mandataires sociaux, pas plus que rémunérations du dirigeant et sommes perçues après la fin du mandat (parachute doré, retraite chapeau), ni rémunérations élevées et rémunérations excessives et d'une façon plus générale ce qui est légal et ce qui est socialement légitime.

Le revenu du dirigeant et l'intérêt social de l'entreprise

Redisons-le, en droit français, la société comme personne morale est distincte de la personne de ses dirigeants, même dans le cas d'un dirigeant-proprétaire. Le dirigeant social qui se verse une rémunération « excessive » tombe sous le coup de la loi. Si cette rémunération des dirigeants (président, administrateurs, directeurs généraux) met en péril la société, il s'agit de détournements de fonds, constitutifs d'un délit d'abus de biens sociaux, et cela relève du pénal.

Mais il convient aussi de noter que jusqu'à présent la Chambre criminelle de la Cour de cassation n'a eu à connaître que de cas d'entreprises de taille moyenne, pas des multinationales.

L'équité et les inégalités

L'écart se creuse entre la moyenne du salaire des salariés, y compris des cadres, et la rémunération des dirigeants de grande entreprise, qui dans certains cas vont en une génération passer dans la classe des rentiers de haut niveau (ceux qui vivent des revenus de leur capital et non de leur activité). Les fortunes privées se font grâce à l'État (en Russie et en Chine où il y a parfois de sévères retours de balancier mais aussi dans le complexe militaro-industriel étatsunien dénoncé en son temps par le Président Roosevelt, et ailleurs) ou en dehors de lui (les GAFA n'ont pas d'autre lien avec l'État qu'une licence à opérer et ces entreprises échappent largement à l'impôt, dans leur pays d'origine comme dans les États où ils ont des activités).

Les inégalités de revenu et surtout de patrimoine, lui-même producteur de revenu - augmentent de façon importante depuis la décennie quatre-vingt, ce qu'a bien démontré Thomas Piketty. Et le centile d'or, le 1% des plus riches, voit sa richesse, en termes de stock (patrimoine) encore plus qu'en termes de flux (revenu) augmenter de façon exponentielle, et il le transmet à ses héritiers. Car parmi les personnes les plus riches du monde, il y a des héritiers et des entrepreneurs (pour fixer les idées, Liliane Bettencourt et François Pinault, Paris Hilton et Bill Gates).

Henry Ford considérait qu'un écart de revenu de 1 à 40 était le maximum que pouvait accepter une société démocratique, nous sommes bien au-delà. Est-ce grave ? Ces inégalités - et surtout leur transmission - sont-elles trop amples pour être socialement supportables ?

Des chapeaux de différente ampleur

En matière de retraite chapeau, il y a des bibis et des capelines, ou si l'on préfère des calottes et des sombreros. Toute entreprise peut accorder à ses salariés un revenu supplémentaire, en sus de la pension de base donnée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse et de la ou des pensions de retraite complémentaire attribuées par les caisses AGIRC ARRCO IRCANTEC. Ces allocations surcomplémentaires sont des rentes viagères dont le paiement est assuré par des réserves constituées par l'entreprise et gérées par elle ou le plus souvent par des fonds d'investissement, parfois appelés fonds de pension à la française. L'essor de ce type de prestation n'est peut-être pas sans rapport avec la déjà ancienne égalisation des taux de cotisation à l'ARRCO; les entreprises qui voulaient se distinguer en assurant une meilleure retraite à leurs salariés, ne pouvant plus le faire en cotisant à des taux importants, se sont tournées vers la capitalisation. D'autre part, lors de l'adossement de certains régimes spéciaux au régime général, les spécificités maintenues pour les agents concernés sont passées dans des retraites chapeau. Pour la grande masse de ces salariés, les montants individuels de ces prestations sont en moyenne de trois cents euros par mois, ce qui constitue évidemment des sommes globalement importantes pour les entreprises concernées mais reste relativement modeste pour chacun.

Il en va tout autrement des retraites chapeau de certains dirigeants, pour lesquels le montant provisionné par l'entreprise peut se monter à plusieurs millions d'euros par personne, ce qui choque une bonne partie de l'opinion publique, aussi bien en Suisse (les 60 millions de Daniel Vasella de Novartis, auxquels il a finalement renoncé) qu'en France (entre autres et récemment les 21 millions d'euros provisionnés pour Gérard Mestrallet de Gdf-Suez).

L'entrepreneur et le rentier

Les sommes qui sont allouées aux mandataires sociaux lorsqu'ils quittent la société dont ils étaient dirigeants, que ce soit sous forme de « parachute doré » ou de « retraite chapeau », sont contradictoires au système dont se réclament ces personnes. Les tenants de la libre entreprise justifient les revenus extrêmement élevés des dirigeants par deux arguments : récompenser le talent pour garder les meilleurs, rémunérer la prise de risque de l'entrepreneur.

La récompense du talent est un argument, utilisé aussi pour certains salariés de haut niveau ou extrêmement spécialisés, qui a sa propre logique. À ceux qui s'étonnent du montant de la rémunération des PDG des grandes entreprises, ceux-ci répondent qu'ils ne sont pas mieux payés qu'un sportif vedette... On peut néanmoins se demander si de telles sommes ne sont pas indécentes, pour les uns comme pour les autres, mais cette question touche à l'éthique et pas à l'économie. Si on revient au raisonnement économique, on doit privilégier la rémunération variable, qu'elle soit alignée sur le cours de Bourse, dans une optique totalement financière et courttermiste, ou sur des objectifs économiques, si on se place dans une perspective plus large, voire sociétaux, si on prend la RSE au sérieux.

Le deuxième argument, la rémunération de la prise de risque, n'a de sens que pour un mandataire social qui, comme le prévoit la loi en France comme dans la plupart des pays d'économie de marché, est révocable *ad nutum*, c'est-à-dire sans justification ni indemnisation. C'est ici qu'apparaît la contradiction interne : si le mandataire social est couvert par un parachute doré et une retraite sombrero, il ne court plus grand risque et la justification de sa rémunération particulièrement élevée tombe d'elle-même. Il y a près de trente ans, Gérard Lyon-Caen notait déjà que les puissants tendaient à s'approprier les aspects protecteurs du droit du travail, tout en tentant de jeter un certain nombre de salariés dans la fausse indépendance. Parachute doré et retraite chapeau transforment le dirigeant en rentier, ils sont parfaitement antinomiques avec l'esprit du capitalisme d'entreprise.

Le « oui » et le « non » des votations

Il est intéressant de voir ce qui s'est passé en 2013 en Confédération Helvétique. Les citoyens suisses, lors de deux votations en 2013 ont successivement voté en mars « oui » à l'initiative « Contre les rémunérations abusives » puis voté en novembre « non » à l'initiative « Pour des salaires équitables ».

L'initiative « contre les rémunérations abusives » dite « initiative Minder », oblige toutes les sociétés anonymes suisses à faire voter l'ensemble des rémunérations du conseil d'administration, de la direction et du comité consultatif par l'assemblée générale et interdit les indemnités de départ, les rémunérations anticipées (primes d'entrée ou *golden hello*) ainsi que les primes d'achat ou de vente d'entreprise pour les membres de ces organes. Notons qu'aussitôt la loi votée, son esprit a été détourné par certaines sociétés qui votent à l'avance la part variable de la rémunération des dirigeants. Sur le fond, c'est une loi dans le strict respect du capitalisme le plus pur : les rémunérations des dirigeants sont transparentes et soumises à l'avis de l'assemblée

générale des actionnaires ; nous sommes tout à fait dans la théorie de l'agence d'après laquelle le dirigeant est aux ordres de l'actionnaire. Ici, une rémunération est considérée comme abusive si son montant et ses modalités ne sont pas corrélés à l'action que son titulaire déploie en faveur de la société.

L'initiative « Pour des salaires équitables » entendait limiter les salaires dans une même entreprise dans une échelle de 1 à 12. Les arguments de ses détracteurs étaient assez classiques : il ne sera pas possible de garder les esprits brillants dans la recherche et le développement, ceux-ci ainsi que les grandes entreprises elles-mêmes seront tentées d'aller sous d'autres cieux. Notons quand même qu'il est assez facile de tourner ce type de disposition en séparant les entités juridiques : on peut ainsi loger les plus fortes rémunérations dans une société dédiée, monter des pôles composés uniquement d'ingénieurs, externaliser et sous-traiter les activités qui ne sont pas du cœur de métier et ainsi ne pas faire entrer le salaire du balayeur ou même de la secrétaire dans le calcul. L'initiative était une tentative de moraliser la distribution des revenus, le vote « non » l'a emporté, peut-être justement parce que l'initiative se plaçait sur un plan moral en parlant d'équité.

Marie-Noëlle Auberge
mna@gestion-attentive.com

Les sites – et les livres papier - de ceux qu'on cite :

Article L242-6 du code de Commerce sur lagifrance.gouv.fr

Bulletin officiel des finances publiques – impôts : <http://bofip.impots.gouv.fr/>

Gérard Lyon-Caen, Le droit du travail, Une technique réversible, Dalloz, 1995.

L'initiative Minder et la façon dont les entreprises suisses la respectent : <http://www.ethosfund.ch/f/news-publications/news.asp?code=303>

Le site de Thomas Piketty : <http://piketty.pse.ens.fr/fr/>

Thomas Piketty, Le Capital au XXI^e siècle, Le Seuil, coll. « Les Livres du nouveau monde », 2013

(Pour les paresseux, un assez bon résumé du livre de Piketty

sur : <http://www.challenges.fr/economie/20140818.CHA6780/le-capital-au-xxie-siecle-faites-comme-si-vous-alliez-lu-le-best-seller-de-piketty.html>)

Un article de N. Zorn sur les inégalités de revenus : Nicolas Zorn, « À la recherche du 1 % : que nous

apprennent les travaux d'Atkinson, Piketty et Saez sur la concentration des hauts revenus ? », Revue

Interventions économiques [En ligne], 45 | 2012, mis en ligne le 27 juin 2012, consulté le 16 décembre 2014.

URL : <http://interventionseconomiques.revues.org/1708>

La Missive est éditée par l'association Gestion Attentive, www.gestion-attentive.com

Directrice de publication : Marie-Noëlle Auberge

L'abonnement est gratuit sur simple demande à mna@gestion-attentive.com mais comme les services de nos fournisseurs ne le sont pas, nous acceptons volontiers une participation financière de nos lecteurs. Donc, vous pouvez mettre un chèque (abonné social : 20 euros; abonné solidaire : 60 euros pour les personnes physiques, 500 les personnes morales (dix adresses abonnées); abonné responsable : à votre convenance) libellé au nom de *Association Gestion Attentive* dans une enveloppe adressée à notre trésorière madame Françoise Quairel, 43, boulevard Victor - 75015 Paris. Et n'oubliez pas de préciser votre adresse électronique afin de recevoir les numéros du service « Premium », réservés aux abonnés payants.

PUBLICATIONS DE 2014

MISSIVE

N°59	Septembre 2014	<i>Rêve de Chine et responsabilité sociale</i>
N°58	Juillet 2014	<i>Chaîne de valeur dans l'habillement</i>
N°57	Avril 2014	<i>Responsabilité : des nouvelles de la Plateforme</i>
N°56	Février-mars 2014	<i>Les « bonnes pratiques » de la confection cambodgienne</i>

MISSIVE PREMIUM

N°XXIV	novembre 2014	<i>Vers un Plan national RSE</i>
N°XXIII	octobre 2014 - 2	<i>Évaluer le capital immatériel</i>
N°XXII	octobre 2014 - 1	<i>Le Traité transatlantique, opportunité ou menace pour l'Union européenne ?</i>
N°XXI	août 2014	<i>Les liens entre RSE et dialogue social</i>
N°XX	mars 2014 - 2	<i>Femmes administrateurs</i>
N°XIX	mars 2014 - 1	<i>Administrateurs salariés en Europe: le projet «Voice of labour»</i>

Et aussi **LE BLOC-NOTES** et **LE BLOC-NOTES « CAUSERIES »**.