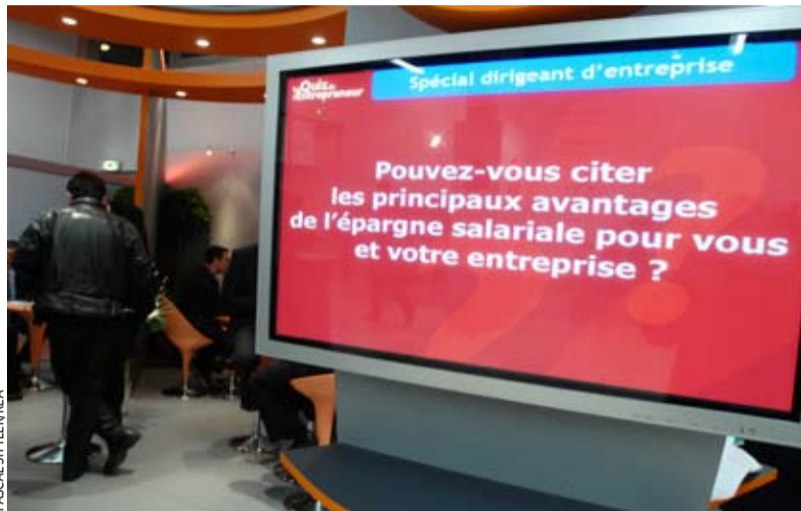


SOCIAL

Épargne salariale : des économies d'informations qui coûtent cher

De simples renseignements sur le plan d'épargne d'entreprise ou le fonds commun de placement d'entreprise ne suffisent pas. L'information doit porter aussi sur leur contenu et donc leur gestion.

Plan d'épargne d'entreprise (PEE), fonds commun de placement d'entreprise (FCPE), etc. : leurs performances ont été impactées par la crise financière. Dans les mois à venir, les épargnants salariés, encore plus facilement ceux qui sont licenciés, risquent de se tourner vers leur employeur afin d'avoir des explications. Ils pourraient même lui reprocher de ne pas leur avoir donné des informations claires sur les risques encourus dans le cadre de leur épargne salariale. Les dirigeants d'entreprise ont donc intérêt à intégrer au plus vite cette éventualité dans leur stratégie. Ainsi, certaines sociétés proposent déjà à leurs épargnants salariés de bénéficier des conseils de cabinets indépendants de gestion de patrimoine. C'est prudent, car dans un arrêt passé inaperçu à l'époque (il date du 5 mars 2008, donc avant la crise), la chambre sociale de la Cour de cassation avait rappelé qu'un employeur a une obligation d'information dès l'instauration d'un plan d'épar-



gne d'entreprise (PEE). Elle avait clairement indiqué que cette obligation ne se limite pas à la simple existence de ce plan mais porte aussi sur son contenu.

La haute juridiction examinait le cas d'une salariée, licenciée en 2004, qui avait souscrit un PEE en décembre 2002. Devant la justice prud'homale, elle avait contesté à la fois le bien-fondé de son licenciement, mais aussi de n'avoir été informée des conditions du PEE qu'en juillet 2004. Les juges du fond n'avaient pas donné gain de cause à la salariée, estimant qu'elle avait été mise au courant oralement dès décembre 2002 de l'existence de ce plan. La Cour de cassation n'a pas du tout suivi l'interprétation en droit des juges du fond. Pour elle, la simple information ne suffit pas, celle-ci doit en plus porter sur le contenu même du PEE. Des précautions sont donc à prendre.

MANQUE DE CLARTÉ

D'autant que, dans le cadre d'un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE), le risque pour un employeur peut venir d'ailleurs. En effet, l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier reconnaît au conseil de surveillance du FCPE,

qui n'a pas pourtant la personnalité morale, la possibilité d'agir en justice. Il peut le faire pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs. Donc théoriquement, le conseil de surveillance d'un FCPE est susceptible d'agir en justice contre la banque, la société de gestion ou éventuellement l'entreprise, pour lui reprocher notamment le manque de clarté, voire de fiabilité de l'information fournie sur le produit. Or parmi les porteurs dont le conseil défend les droits, les épargnants salariés ont une représentation

conséquente. Autrement dit, les conseils de surveillance de FCPE pourraient bien se réveiller. Même s'ils peuvent aussi être mis en cause... Ainsi, le Syndicat des pilotes de l'aviation civile (Spac) d'Air France avait intenté une action en justice pour obtenir la désignation d'un administrateur provisoire en la place du conseil de surveillance de FCPE Concorde, fonds qui recevait les actions Air France souscrites par le personnel navigant. Mais, dans un arrêt de 2004, la cour d'appel de Paris a estimé que le syndicat devait agir contre le conseil de surveillance du FCPE et non pas envers le gestionnaire du fonds. **FRÉDÉRIC HASTINGS**

« Le conseil de surveillance d'un FCPE est susceptible d'agir en justice contre la banque, la société de gestion ou l'entreprise. »

RÈGLEMENT DES CONFLITS

LA GARDE DES SCEAUX VEUT DÉVELOPPER LA MÉDIATION

Michèle Alliot-Marie a annoncé, le 19 janvier lors d'un colloque organisé par le médiateur de la République, sa volonté d'augmenter la culture de la médiation en France et à l'étranger. Parmi les pistes de réflexion en cours, la ministre de la Justice « souhaite la création d'un magistrat coordinateur des médiateurs au sein de chaque juridiction d'appel ».

AUTORITÉ DE LA CONCURRENCE

LE PRÉSIDENT LASSERRE POUR L'ACTION EN RÉPARATION

Le président de l'Autorité de la concurrence, Bruno Lasserre, a regretté, lors de la présentation de ses vœux, que le dossier pour introduire en droit français l'action en réparation (plus connue sur le nom anglo-saxon « class action ») n'avancât pas politiquement à Paris. Or une telle action en justice pourrait être utile aux PME victimes d'abus de position dominante.

AVOCATS

UGGC S'IMPLANTE AUX ÉMIRATS ARABES UNIS

Le cabinet d'avocats d'affaires français va ouvrir d'ici trois mois un bureau à Ras Al Khaïmah. Ce bureau interviendra sur les aspects juridiques d'opérations immobilières, touristiques et d'implantations industrielles. Déjà responsable du bureau de Doha, l'avocat associé Arnaud Depierrefeu en assurera la direction.

L'AVIS DE L'EXPERT

SILVESTRE TANDEAU DE MARSAC, avocat associé au cabinet FISHER, TANDEAU de MARSAC, SUR & ASSOCIÉS

« LA CRISE FINANCIÈRE a amoindri l'efficacité des plans d'épargne salariale. Cette situation génère un risque de contentieux contre ceux que l'épargnant salarié considère comme responsables des éventuelles mauvaises performances. D'abord la banque, qui doit donner une information claire, exacte et non trompeuse sur son produit. Et le plus souvent, le groupe auquel elle appartient intervient également en tant que promoteur et gestionnaire du fonds. L'employeur ensuite, qui, en tant qu'intermédiaire entre la banque et l'épargnant salarié, peut se voir reprocher de ne pas avoir transmis une information suffisamment claire et utile sur les risques liés au produit d'épargne salariale. L'employeur ne s'estime pas tenu d'une obligation de conseil. De son côté, la banque qui a fait la promotion de son produit et conseillé l'employeur, considère que son rôle n'est pas de conseiller l'épargnant salarié. Quant à la société de gestion, elle se limite à gérer le fonds. Une remise à plat de la réglementation sur l'épargne salariale me paraît donc nécessaire afin de mieux prendre en considération le besoin de conseil de l'épargnant salarié. »



LE TABLEAU DE BORD DU DIRIGEANT

SMIC AU 1^{er} JANVIER 2010 (« JO » DU 19-12-2009)

BASE HORAIRE	8,86 €
SALAIRE MENSUEL (BASE 35 HEURES)	1.343,77 €
MINIMUM GARANTI (MG)	3,31 €

PLAFOND MENSUEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

AU 1 ^{er} JANVIER 2010	2.885 €
---------------------------------	---------

REMBOURSEMENT DE FRAIS DE REPAS (JANVIER 2010)

RESTAURATION HORS DES LOCAUX DE L'ENTREPRISE	8,20 €
REPAS LORS D'UN DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL	16,80 €
TITRE RESTAURANT : PLAFOND D'EXONÉRATION DE CHARGES (URSSAF)	5,21 €

INDEMNITÉS DE GRAND DÉPLACEMENT (PAR JOUR)

COMPENSATION DES DÉPENSES SUPPLÉMENTAIRES DE NOURRITURE (PAR REPAS)	16,80 €
LOGEMENT ET PETIT DÉJEUNER DÉPARTEMENTS 75, 92, 93, 94	60,30 €
LOGEMENT ET PETIT DÉJEUNER AUTRES DÉPARTEMENTS	44,70 €

INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (INSEE)

DÉCEMBRE 2009	+ 0,3 %
SUR DOUZE MOIS, DE DÉCEMBRE 2008 À DÉCEMBRE 2009	+ 0,9 %

INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX (BASE 100 : 1^{er} TRIM. 2008)

TROISIÈME TRIMESTRE 2009 (parution 8 janvier 2010)	101,21
VARIATION ANNUELLE	- 1,22 %

ARGENT

TBB (TAUX DE BASE BANCAIRE), INCHANGÉ DEPUIS LE 15 OCTOBRE 2001	6,60 %
PRINCIPAUX TAUX RELEVÉS EN DÉCEMBRE 2009 :	
MOYENNE MENSUELLE DE L'EONIA	0,3476 %
EURIBOR 3 MOIS	0,7120 %
TAUX DES PÉNALITÉS DE RETARD DES FACTURES (taux « refi » + 7 points)	8 %
SEUIL DE L'USURE POUR UN DÉCOUVERT EN COMPTE (au 1 ^{er} janvier 2010)	13,21 %

INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES D = distance parcourue à titre professionnel en 2009 (*)

PUISSANCE ADMINISTRATIVE	JUSQU'À 5.000 KM	DE 5.001 KM JUSQU'À 20.000 KM	AU-DELÀ DE 20.001 KM
4 CV	0,466 €	1.020 € + (D × 0,262)	0,313 €
5 CV	0,512 €	1.123 € + (D × 0,287)	0,343 €
6 CV	0,536 €	1.178 € + (D × 0,301)	0,360 €
7 CV	0,561 €	1.218 € + (D × 0,318)	0,379 €
8 CV	0,592 €	1.278 € + (D × 0,337)	0,401 €
9 CV	0,607 €	1.278 € + (D × 0,352)	0,416 €
10 CV	0,639 €	1.323 € + (D × 0,374)	0,440 €
11 CV	0,651 €	1.298 € + (D × 0,392)	0,457 €

(*) ACTUALISÉ EN FÉVRIER 2009

LE CHIFFRE DE LA SEMAINE

78 %

Près de quatre patrons de PME sur cinq estiment que l'apprentissage est un moyen efficace pour lutter contre le chômage des jeunes (ils

étaient 68 % en 2008), selon un sondage réalisé par Ipsos mi-novembre 2009 (305 patrons d'entreprise de 10 à 499 salariés interrogés) pour la Fondation d'Auteuil, première fondation pour l'insertion des jeunes en difficulté avec 64 formations professionnelles dans 12 filières.

C'est à lire

MANAGER AVEC LES ASTRES



Qui ne connaît pas son signe zodiacal et n'a pas jeté, un jour, un coup d'œil à son horoscope ? Pour autant, l'ouvrage d'Olivier Lowes est loin des « prédictions ». Son postulat : la véritable astrologie vise à comprendre la singularité de chaque être humain qui peut se définir en fonction des douze constellations du zodiaque, visitées par le soleil, les planètes, la lune, etc. « À chaque signe correspond un type d'énergie,

écrit l'auteur, psychosociologue de formation et conseiller en management et RH. Chacun d'eux porte en lui une manière particulière d'être au monde et de contribuer à la dynamique du tout. » S'appuyant sur de nombreux exemples tirés de situations vécues en entreprise, Olivier Lowes propose donc des clés pour comprendre comment les quatre éléments (feu, terre, air, eau), le zodiaque et les planètes peuvent aider à manager des équipes et des personnes. Avec en fil conducteur, le thème astral de Nicolas Sarkozy, un Verseau dont la planète dominante est Mars... **J.-L.A.**

• « L'astrologie au service du manager », par Olivier Lowes. Éditions Eyrolles, 260 pages, 28 euros.