

## Ce que rémunère l'accès au capital pour un salarié

Un contrat de travail précise notamment un contexte, un poste, des responsabilités, des horaires, un salaire. L'association au capital ne donne lieu à aucun contrat particulier, les statuts pré-existents mais sont d'ordre général et peu d'associés en prennent connaissance. Ce que l'association rémunère reste presque toujours de l'ordre du fantasme non partagé.

Ce n'est ni normal ni sain même si la pratique est telle. Le concept général selon lequel le salaire rémunère le travail c'est-à-dire une performance attendue, le bonus une surperformance et la plus-value une contribution individuelle à une performance collective, est vague et peu satisfaisant.

Comme il n'y a rien de pire que de créer des « attentes qui ne seront jamais satisfaites » que ce soit pour les bénéficiaires, le management ou les actionnaires, il paraît important que soit abordée et même résolue la question de ce que rémunère l'accès au capital :

- Une contribution purement individuelle
- Un savoir-faire et/ou savoir-être
- Un résultat collectif au niveau d'une direction (augmentation de la productivité, de la qualité, des parts de marché...) ou au niveau de l'entreprise
- Une contribution passée ou un effort à venir
- Une contribution quantifiable ou non
- Une contribution dépendante uniquement du travail des bénéficiaires :
  - que se passe-t-il si les bénéficiaires font un excellent travail mais que les marchés sont en crise et qu'en conséquence les résultats financiers de l'entreprise ne sont pas à la hauteur des efforts consentis et des résultats opérationnels obtenus ?
  - à l'inverse que se passe-t-il si les bénéficiaires réalisent un travail médiocre mais que les résultats financiers de l'entreprise sont portés par des marchés euphoriques ?