

12 propositions pour atteindre 10% d'actionnariat salarié dans le capital des sociétés françaises à l'horizon 2030

Cinquante ans après les ordonnances de 1967 sur la Participation, la FAS souhaite mobiliser l'ensemble des parties prenantes autour de cet objectif ambitieux et structurant, résolument moderne, fédérateur, car à la fois protecteur et juste.

Quelques chiffres : 2000 Mds€ de capitalisation pour le CAC All Share, soit un objectif de 200 Mds€ pour 10% et de 250 à 300 Mds€ en incluant les sociétés non cotées. L'actionnariat salarié en France pèse actuellement 50 Mds€ au sein des PEE (hors actions détenues en direct). Il faut donc le multiplier par un facteur 5 ou 6.

Les bénéfices d'un actionnariat salarié large et profond sont nombreux :

- Renforcer la confiance des salariés dans leurs entreprises et **les faire davantage bénéficier de la valeur qu'elles créent, en les associant à leur capital,**
- Intéresser les salariés aux **enjeux stratégiques de l'entreprise** et à son développement,
- Promouvoir une **citoyenneté d'entreprise**, renforcer la **cohésion sociale**, surmonter les clivages patronat-salariés et capital-travail,
- Réhabiliter **l'actionnariat comme une valeur positive**, au même titre que l'entrepreneuriat qui a su reconquérir une perception favorable ces dernières années,
- Favoriser la constitution d'une **épargne de long-terme**, y compris en vue de la retraite,
- Drainer **l'épargne des français** vers des sociétés implantées **en France**,
- Faciliter la mise en place de blocs d'**actionnaires stables**, nécessaires à une vision de long-terme et contrepoids à un environnement spéculatif,
- **Permettre aux PME/ETI d'accroître leurs fonds propres** en limitant l'appel à la dette,
- **Améliorer la gouvernance de l'entreprise** grâce aux **administrateurs actionnaires salariés** qui comprennent les enjeux économiques en tant qu'actionnaires et connaissent l'entreprise de l'intérieur en tant que salariés, en complément de l'apport des administrateurs externes.

Les 12 propositions FAS pour atteindre 10% d'actionnariat salarié à l'horizon 2030

Ces propositions, qui visent à faciliter l'atteinte de l'objectif de 10% d'actionnariat salarié à l'horizon 2030, pourraient être prises en compte dans la future loi PACTE sous douze thèmes principaux :

1/ Appropriation, partage et mise en avant par l'Etat de la vision « 10% à l'horizon 2030 »

- Au même titre que des objectifs précis ont été fixés en préambule de la Loi pour la Transition Energétique et la Croissance Verte pour quantifier l'ambition politique, **l'objectif de 10% à l'horizon 2030 pourrait être inscrit dans le préambule de la loi PACTE**, en mettant en avant les spécificités et les axes de développement du modèle français : 1) le partage du profit par l'association des salariés au capital de l'entreprise et 2) la participation des salariés à la gouvernance, qui est le corollaire de la détention d'actions.

2/ Encouragement de l'épargne salariale, pérennité de l'épargne salariale de long terme

- Certes, la « Flat Tax » (PFU) permet d'instaurer une fiscalité simplifiée, identique pour tous les instruments. Mais, pour être optimale et « vertueuse », la détention d'actions doit être longue, de l'ordre de 7-8 ans : nous jugeons donc utile d'envoyer un signal fort en ce sens, **en ne remettant pas en cause pour l'avenir le principe des taux historiques applicables à l'épargne salariale bloquée**. Ce principe est à la **base du contrat de confiance** qui engage l'épargnant salarié dans son placement et il évite une sortie précipitée des épargnants salariés au terme de la période de blocage.
- Pour encourager les entreprises à développer l'épargne salariale, il peut être pertinent de **revoir la formule de calcul de la participation**, ce qui suppose une étude approfondie des avantages et inconvénients possibles d'une formule alternative.
- **En cas d'accord d'intéressement ou de participation signé par les partenaires sociaux, une partie des sommes attribuées devra être versée dans le PEE ou dans le PERCO s'il existe**, suivant les modalités définies dans l'accord et dans le respect des dispositions légales sur le placement de la participation en l'absence de choix exprimé par le salarié. En aucun cas, le placement total ou partiel dans le PEE ou le PERCO ne pourra être imposé par décision unilatérale du chef d'entreprise.

3/ Mise en pratique de l'objectif 10% en cas de cession par l'Etat ou par les organismes qu'il contrôle

- Des opportunités concrètes déjà là (Engie, Safran).
- **Rôle moteur de l'Etat** en tant que cédant (prochaines opérations via l'APE) et en tant qu'incitateur d'un **actionnariat salarié de substitution** pouvant atteindre 10 % ou plus du capital et contribuant au maintien de la stabilité actionnariale des sociétés concernées.
- **Salariés demandeurs** (cf. chantiers navals STX).
- **« Toilettage » de l'ordonnance modifiée du 20 août 2014 pour faciliter et amplifier le développement de l'actionnariat salarié** lors des opérations de cession par l'Etat, qu'elles soient directes (APE) ou indirectes (CDC, BPI France, ...), quelle qu'en soit la forme (cession sur le marché ou hors marché, ...) et qu'elles portent sur une entreprise cotée ou non cotée.
- Elargir l'obligation en proposant une **tranche de 15% au lieu de 10% actuellement**.

4/ Rôle incitatif de l'Etat pour la mise en place d'une politique d'actionnariat salarié lorsqu'il entre au capital d'une entreprise

- **En accompagnement de son entrée au capital d'une entreprise** à hauteur d'au moins 5% (directement ou indirectement via la CDC, BPI France, ...), **l'Etat** (et/ou les organismes qu'il

contrôle) **inciterait l'entreprise concernée à mettre en place ou développer un actionnariat salarié significatif (tendant vers 10%).**

5/ Rendre obligatoire l'offre d'une tranche de 15% aux salariés, en cas d'augmentation de capital réservée à une ou plusieurs personnes désignées ou correspondant à des catégories déterminées (article L. 225-138 du code de commerce)

- **Cette disposition permettrait d'élargir significativement le champ de l'actionnariat salarié** dans les sociétés cotées et surtout dans les PME/ETI non cotées.

6/ Introduire de l'actionnariat salarié au sein des PERCO via un fonds d'actionnariat salarié multi-entreprises permettant la diversification des risques

- L'argument le plus fréquemment avancé par les détracteurs de l'actionnariat salarié est qu'il conduit à une concentration des risques. Nous proposons de **développer l'actionnariat salarié au sein des PERCO en y introduisant un fonds d'actionnariat salarié multi-entreprises** conçu comme un outil de diversification du risque. Grâce à un mécanisme de fond maître et fond nourricier, chaque représentant de FCPE nourricier reste porteur de voix proportionnellement à sa part respective au sein du fond maître, ce qui permet de conserver le principe de la gouvernance des fonds d'actionnariat salarié et l'exercice du droit de vote par les actionnaires salariés de l'entreprise concernée.

7/ Faciliter la transmission d'entreprises non cotées via l'actionnariat salarié

- **Proposer un système favorable à la transmission d'entreprises non cotées aux salariés.** S'inspirant de modèles en cours aux Etats-Unis et au Royaume-Uni depuis plusieurs décennies, proposer au(x) propriétaire(s) cédant(s) **l'exonération des plus-values sur les gains de cession en contrepartie :**

1) de la cession de l'entreprise aux salariés et

2) du réinvestissement par le(s) cédant(s) de tout ou partie du produit de la cession en actions de sociétés de l'Espace Economique Européen, cotées ou non cotées, avec un horizon de détention long.

Le rachat par les salariés peut se financer avec la mise en place d'un emprunt avec effet de levier via les banques ou l'Etat, sur une durée longue de 30 ans maximum : cette dette est remboursée par le biais du versement des dividendes, sans porter préjudice au développement de l'entreprise, compte tenu de la durée longue de remboursement.

8/ Simplifier la gestion de l'actionnariat salarié dans les PME et ETI non cotées

- **Faciliter la gestion de l'actionnariat salarié et la liquidité des FCPE** dédiés dans les sociétés non cotées par la mise en œuvre de mesures appropriées.

9/ Améliorer la gouvernance et développer la présence des actionnaires salariés dans les conseils

- **Démocratiser la représentation des actionnaires salariés dans la gouvernance des fonds** d'actionnariat salarié et s'assurer d'une transposition complète de la Directive Européenne 2007/36 sur certains droits des actionnaires s'appliquant à la gouvernance de ces fonds.
- **Elargir la représentation des actionnaires salariés dans les conseils** d'administration ou de surveillance des entreprises cotées **en abaissant de 3 à 1% la part du capital détenue** impliquant l'élection d'au moins un administrateur actionnaire salarié.
- **Etendre cette disposition aux entreprises non cotées** à partir du seuil de 1000 salariés en France et 5000 à l'international.
- **Supprimer l'exonération possible pour certaines sociétés d'avoir un administrateur représentant les actionnaires salariés**, alors que les autres conditions légales imposant cette élection sont remplies.

- Favoriser la présence des administrateurs actionnaires salariés dans les comités du conseil d'administration ou de surveillance.
- Soumettre la cession de plus de 50% des actifs d'une société à un vote délibératif des actionnaires à la majorité prévue en cas de modification des statuts.

10/ Mettre en place des incitations d'ordre fiscal en faveur de la détention d'actions pour les salariés et les particuliers, en tenant compte des marges de manœuvre budgétaires

- Ramener de 20% à 8% (niveau pré-2012) le forfait social applicable à l'abondement des souscriptions.
- Instaurer pour les PME un forfait social à un niveau plus bas (entre 0 et 4%).
- Abaisser de 30% (2017) à 8% la cotisation patronale sur les attributions d'actions gratuites, lorsqu'elles bénéficient à l'ensemble des salariés.
- Exonérer progressivement les gains de cession sur les actions gratuites conservées au-delà d'un engagement irrévocable de 8 ans, pour inciter à une détention longue.
- Favoriser fiscalement la conservation longue des actions reçues par des particuliers en cas de donation ou de succession, en contrepartie d'un engagement irrévocable de conservation de 10 ans par les bénéficiaires.

11/ Développer la culture de l'actionnariat via l'éducation, la formation et le conseil

- Introduire des notions financières essentielles dans l'enseignement secondaire.
- Développer la formation et le conseil automatisé aux épargnants salariés au sein des entreprises, en assimilant fiscalement les coûts afférents à des frais de formation professionnelle et en permettant de mobiliser le Compte Personnel de Formation.

12/ Faciliter l'extension du champ des bénéficiaires de l'actionnariat salarié

- Rendre automatique le passeportage du FCPE d'actionnariat salarié dans tous les pays de l'Union Européenne à l'occasion de la prochaine révision de la Directive Européenne AIFM.
- Etudier la faisabilité d'étendre le champ des bénéficiaires possibles des opérations d'actionnariat salarié aux personnes non salariées de l'entreprise apportant une collaboration régulière pendant une période d'au moins un an.