Renforcer l'actionnariat salarié collectif, dans les start-up, PME de croissance et ETI non cotées : un puissant levier de croissance et d'emplois pour le pays

Sommaire :

- Contexte
- 15 mesures pour renforcer l'actionnariat salarié collectif dans les start-up, PME de croissance et ETI non cotées
- Annexes :
  - Réalité de l'actionnariat salarié en France dans les sociétés cotées et dans les sociétés non cotées
  - Détail technique des mesures proposées
  - Quelques exemples étrangers

CONTEXTE

L'actionnariat salarié collectif complète utilement les dispositifs d'actionnariat ciblés, il permet d'associer tous les salariés à la création de valeur.

La France est la championne d'Europe de l'actionnariat salarié collectif dans les sociétés cotées.[1] Notre actionnariat salarié coté est aussi développé qu'aux Etats-Unis.

Cette situation favorable est notamment liée à l'existence :

- des mécanismes collectifs d'actionnariat salarié s'appuyant sur l'épargne salariale (Participation aux bénéfices et Intéressement, permettant d'acheter des titres de l'entreprise dans le Plan d'Epargne d'Entreprise avec abondement et décote, via les Fonds Communs de Placement d'Entreprise dédiés ou en titres en direct)
- des actions gratuites.

Mais la France accuse un net retard en matière d'actionnariat salarié collectif dans les entreprises non cotées.

Ce retard est préjudiciable à la bonne marche de nos entreprises, à la stabilité de leur capital, à leur transmission.

L'actionnariat salarié collectif n'est pas toujours possible, tant en environnement coté que non coté, pour des raisons évidentes de qualité des entreprises et de leur plan de développement, et de surface financière des collaborateurs.

Mais correctement mis en œuvre (juste valorisation de l'actif par rapport aux perspectives d'activité, ajustement des montants et des avantages à la surface financière personnelle des collaborateurs et au risque), il donne des résultats incontestables en termes de croissance, de rentabilité et de création d'emplois, du fait d'une meilleure capacité des entreprises à attirer et retenir les talents, d'une motivation et implication accrue des salariés, d'une meilleure circulation de l'information, d'une stabilité du capital, d'une gouvernance mieux partagée.

Si la France n'a plus besoin que de stabilité réglementaire pour l'actionnariat salarié ciblé (notamment sur les actions gratuites), elle peut améliorer de façon substantielle l'actionnariat salarié collectif, notamment non coté, **en mettant en œuvre quelques mesures simples visant à Inciter, Faciliter le déploiement, Simplifier la gouvernance.**

Le cumul de ces mesures qui couvre à la fois l'actionnariat salarié de motivation et l'actionnariat salarié de transmission est positif en termes d'impact sur les finances publiques et l'emploi.

[1] Voir état des lieux de l'actionnariat salarié coté et non coté en annexe.

15 MESURES POUR DEVELOPPER L'ACTIONNARIAT SALARIE COLLECTIF DANS LES START-UP, PME DE CROISSANCE ET ETI NON COTEES

Inciter

1. Imposer à chaque opération de rachat d'une entreprise non cotée impliquant des investisseurs financiers une opération collective portant sur au moins ½ % du capital permettant de faire mieux participer les salariés à la création de valeur de ces opérations
2. Baisser le forfait social lorsque le collaborateur verse son épargne salariale dans le cadre d'une opération d'actionnariat collectif non coté et créer un abondement unilatéral de l'entreprise à forfait social allégé versé dans le PEE en actions dans la limite de ½ plafond annuel de la sécurité sociale pour les opérations d'actionnariat collectif non coté
3. Permettre aux managers d'inscrire de façon sécurisée des titres de leur entreprise dans le cadre fiscal avantageux du PEA ou du PEE que lorsqu'un actionnariat salarié collectif est proposé
4. Etendre aux cas de transmission d'entreprise aux collaborateurs l'abattement sur les plus-values du propriétaire dirigeant partant à la retraite (sans cumul)
5. Encourager les actionnaires familiaux non dirigeants à favoriser les transmissions aux collaborateurs par l'abandon de droits successoraux
6. Exonérer de droits de mutation les transmissions d'entreprises aux collaborateurs

Faciliter le déploiement

7. Stabiliser la définition d'une opération de transmission aux salariés
8. Etendre le champ de l'actionnariat salarié aux nouvelles formes de travail indépendant
9. Sécuriser la valorisation des entreprises non cotées pour les opérations d'actionnariat salarié
10. Améliorer le FCPE d'actionnariat à régime simplifié
11. Améliorer le FCPE de reprise d'entreprise
12. Faciliter le déploiement des FCPE d'actionnariat salarié dans l'Union Européenne

Simplifier la gouvernance et la liquidité

13. Rendre possible l'organisation intermédiée de la relation avec les actionnaires salariés dans le cas de détention en direct des actions, sur le modèle des conseils de surveillance des FCPE
14. Limiter les cas de déblocage anticipé du PEE en cas d'actionnariat salarié
15. Augmenter la part de liquidité qui peut être assurée par autocontrôle de l'entreprise

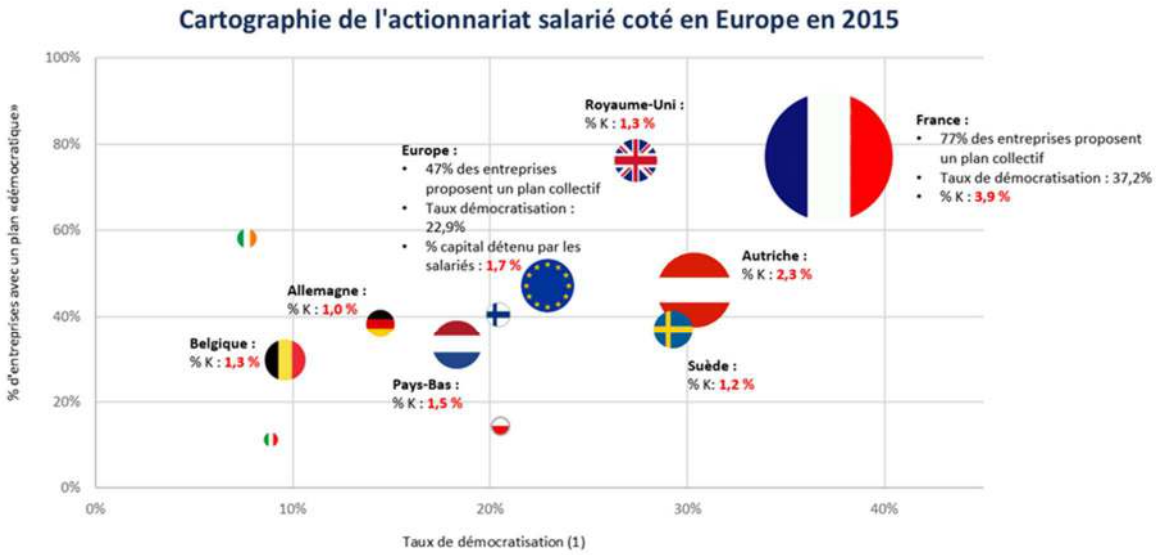
ANNEXES

Réalité de l'actionnariat salarié en France dans les sociétés cotées et dans les sociétés non cotées

- ***La France est championne d'Europe de l'actionnariat salarié « démocratique » dans les entreprises cotées :***

Selon l'étude Eres – FEAS en 2015 :

- 77% des entreprises françaises cotées ont des plans d'actionnariat pour l'ensemble de leurs salariés contre une moyenne européenne de 47% ;
- 37% des salariés sont actionnaires contre 23% en Europe (taux de démocratisation) ;
- Les salariés (non dirigeants) détiennent 3,9% du capital contre 1,7% en Europe.



Source : FEAS, Eres – Etude Actionnariat salarié 2016
(1) % des salariés actionnaires par rapport au nombre de salariés total
Echantillon : 2 291 sociétés européennes cotées (dont 260 en France)
Légende : La taille des bulles pays est proportionnelle à la part du capital détenue par les salariés (non dirigeants).

De plus, en 2015, la France cumule :

- 37% des actionnaires salariés européens (2,8 millions de salariés actionnaires en France contre 7,6 millions en Europe) et
- 28% de la capitalisation détenue par les salariés actionnaires : 98,3 Md€ en France contre 351,2 Md€ en Europe.

Et les entreprises en France réalisent de plus en plus d'opérations d'actionnariat salarié.

La dernière étude d'Eres, publiée en janvier dernier, montre que 2016 a été une année record pour les opérations d'actionnariat salariés « collectives » (augmentations de capital réservées aux salariés ou cessions d'actions existantes), avec 32 opérations réalisées parmi les sociétés de l'indice SBF 120, contre 28 en 2015. Le dernier pic remonte à 2008, avec 31 opérations.

- ***La France accuse par contre un retard concernant l'actionnariat salarié dans les entreprises non cotées :***

Selon l'étude Eres-BDO, première étude quantitative sur l'actionnariat salarié non coté en France, il existe en France 3,3 M d'actionnaires salariés dans les sociétés cotées contre 250 000 actionnaires salariés dans les sociétés non-cotées, soit un ratio d'1 salarié actionnaire des entreprises non cotées pour 13 salariés actionnaires de sociétés cotées.

A titre de comparaison, il existe 8,3 M d'actionnaires salariés en Europe dans les sociétés cotées et 1 M de salariées actionnaires dans les sociétés non cotées, soit un ratio de 1 pour 8.

En France, 64% des PME françaises non cotées proposent au moins un dispositif de partage de profit, mais seulement 4% ont franchi le pas et ont ouvert leur capital à leurs salariés.

Les principaux freins à la mise en place d'actionnariat salarié sont constitués par la méconnaissance des dispositifs : 35% des entreprises déclarent n'avoir tout simplement pas pensé à cette possibilité ! La crainte de perdre le contrôle de l'entreprise ressort également : 24 % des répondants citent les problèmes de confidentialité et 23% d'entre eux les risques de dilution du pouvoir. Viennent ensuite les problèmes possibles lors de la transmission de l'entreprise pour 23% et la complexité de l'opération pour 22%.

Détail technique des mesures proposées

Inciter

1. Imposer à chaque opération de rachat d'une entreprise non cotée impliquant des investisseurs financiers une opération collective portant sur au moins ½ % du capital permettant de faire mieux participer les salariés à la création de valeur de ces opérations

La problématique :

- La loi prévoit pour les entreprises cotées qu'en cas de déploiement d'un plan de stock-options ou d'actions gratuites incluant un mandataire social, une opération collective doit être lancée, prenant la forme soit d'un plan de stock-options ou d'actions gratuites pour tous, soit d'une majoration de la participation ou de l'intéressement
- Cette disposition est insuffisante car :
    - elle ne couvre pas les entreprises non cotées
    - elle exclut les autres formes d'opérations collectives, et notamment les augmentations de capital réservées à tous les collaborateurs dans le PEE
- La spécificité du non coté est que l'actionnariat salarié n'est pas toujours possible, compte tenu de la configuration du capital (contrôle familial ou par des acteurs industriels). En revanche de nombreuses opérations de LBO (Leverage Buy Out) avec entrée au capital d'investisseurs financiers ont lieu chaque année : 1 645 pour la seule année 2015 pour les 77 adhérents de l'AFIC (Association Française des Investisseurs en Capital)
- Les investisseurs financiers ayant signé la charte de l'AFIC s'engagent quand ils rentrent au capital d'une entreprise « à promouvoir le partage de la création de valeur en associant les salariés aux fruits de la performance de l'entreprise par les mécanismes de participation ou d'intéressement, ou par un large accès des salariés au capital ou aux plus-values éventuelles. ». Mais dans les faits rares sont ceux qui le font réellement alors qu'il y a systématiquement une clause d'association du management dans ce type d'opérations

La proposition :

- En cas d'entrée d'un ou plusieurs investisseurs financiers dans une entreprise à hauteur d'au moins 20% du capital (calculés en droits de vote soit le seuil de l'influence notable au sens du Code de Commerce), et s'il y a un plan d'association ciblé au capital de certains collaborateurs-clés, rendre obligatoire une opération collective prenant la forme :
    - soit de stock-options, soit d'actions gratuites, soit d'une augmentation de capital réservée aux collaborateurs dans le PEE pour au moins 0,5% du capital
    - soit d'une majoration de la Participation ou de l'Intéressement
- A la marge et pour améliorer le dispositif dans les entreprises cotées, étendre aux opérations d'augmentation de capital réservées aux collaborateurs dans le PEE la liste des contreparties collectives exigées quand un plan de stock-options ou d'actions gratuites incluant un ou des mandataires sociaux est mis en œuvre

Analyse d'impact :

- Augmentation des recettes car augmentation du volume des opérations collectives générant à la fois des recettes de prélèvements sociaux à la mise en place et sur les plus-values + impôt sur les plus-values pour le recours aux stock-options ou aux actions gratuites

2. **Baisser le forfait social lorsque le collaborateur verse son épargne salariale dans le cadre d'une opération d'actionnariat collectif non coté et créer un abondement unilatéral de l'entreprise à forfait social allégé versé dans le PEE en actions dans la limite de ½ plafond de la sécurité sociale pour les opérations d'actionnariat collectif non coté**

La problématique :

- La création puis la hausse massive du forfait social ont pénalisé le développement de l'actionnariat salarié dans tous types d'entreprises. De grandes sociétés cotées ont réduit leurs budgets d'abondement des opérations d'augmentation de capital réservées aux salariés dans les Plans d'Epargne d'Entreprise (PEE). Cette hausse est une des raisons du faible nombre d'opérations en environnement non coté.
- Il existe aujourd'hui 3 taux de forfait social :
    - 8% (pendant 6 ans) sur les flux d'intéressement et de participation des entreprises de moins de 50 salariés mettant en place un de ces accords de partage du profit pour la première fois (ou la première fois depuis 5 ans)
    - 20% pour :
        - la participation et l'intéressement de la majorité des entreprises (entreprises de plus de 50 salariés et entreprises de moins de 50 salariés équipée avant la loi Croissance et activité d'août 2015)
        - l'abondement dans le PEE quels que soient les choix de placement proposés (avec ou sans actionnariat salarié)
    - 16% dans le PERCO (proposant la gestion pilotée retraite avec part actions de PME et d'ETI d'au moins 7%, ce qui est le cas de la totalité des PERCO aujourd'hui)
- Ces taux de forfait social n'ont pas de logique :
    - Ils pénalisent les entreprises de moins de 50 salariés ayant eu le malheur d'être vertueuses avant les autres (c'est-à-dire de s'équiper avant la loi Croissance et Activité en Participation aux bénéfices ou en Intéressement)
    - Ils ne créent pas d'écart suffisant d'attractivité entre les flux perçus immédiatement, et l'épargne moyen ou long terme, notamment placée en fonds propres des entreprises via l'actionnariat salarié et le PERCO

La proposition :

- Différencier le forfait social sur l'intéressement, la participation et l'abondement selon l'emploi et la destination de l'épargne salariale par les entreprises et leurs salariés de façon à rendre plus avantageuse l'épargne longue que l'épargne courte, et favorisant l'investissement en fonds propres des entreprises via l'actionnariat salarié et le PERCO :
    - 20% en cas de perception en cash ou de placement dans un PEE sans actionnariat salarié
    - 14% en cas de placement dans un PEE proposant un actionnariat salarié
    - 8% en cas de placement dans un PERCO (avec part actions investie en titres de PME-ETI renforcée à 15%)
- Créer la possibilité pour un employeur dans la limite de 50% d'un PASS de verser un abondement unilatéral dans le PEE destiné à alimenter l'actionnariat salarié

Analyse d'impact :

Baisse des recettes de forfait social compensée voire par l'augmentation de l'assiette taxable

3. Permettre aux managers d'inscrire de façon sécurisée des titres de leur entreprise dans le cadre fiscal avantageux du PEA ou du PEE seulement lorsqu'un actionnariat salarié collectif est proposé

La problématique :

- De nombreux plans d'actionnariat ciblés sont réalisés à l'occasion des opérations d'association au capital de managers lors de l'entrée d'investisseurs. Ces opérations font très souvent l'objet d'un investissement de ces derniers via PEA et PEA-PME (avec plafonds d'investissement total de 150 et 75K€)
- C'est seulement dans le cas d'exercice de stock-options dans le PEE qu'une telle passerelle existe (avec plafond d'investissement annuel du PEE à 25% de la rémunération brute et en contrepartie d'un blocage des actions de 5 ans)

La proposition :

- Réserver la possibilité pour des collaborateurs salariés ou mandataires sociaux de loger des titres de leur entreprise dans le PEA, PEA-PME ou PEE aux entreprises proposant un actionnariat salarié collectif sous forme d'actions gratuites, stock-options ou augmentation de capital réservée dans le PEE
- Etendre la possibilité de souscription ou d'apport de titres au PEE pour les managers dans ce cas, dans la limite des plafonds actuels du PEE

Analyse d'impact :

- Augmentation des recettes fiscales et sociales :
    - Moins de recours au PEA, PEA-PME ou PEE pour les plans ciblés
    - Augmentation du volume des opérations collectives générant à la fois des recettes de prélèvements sociaux à la mise en place et sur les plus-values + impôt sur les plus-values pour le recours aux stock-options ou aux actions gratuites

4. Etendre aux cas de transmission d'entreprise aux collaborateurs l'abattement sur les plus-values du propriétaire dirigeant partant à la retraite (sans cumul)

La problématique :

- Un chef d'entreprise vendant son entreprise à ses salariés doit le faire au moment de partir à la retraite afin de bénéficier de conditions d'imposition sur les plus-values optimales
- Cependant, le bon calendrier pour lui et ses salariés-repreneurs peut être à un tout autre moment. Devoir attendre le départ en retraite du chef d'entreprise peut donc être contre-productif et rendre la transmission impossible ou trop tardive
- Cet état de fait est un obstacle à la transmission pérenne de notre tissu de PME

La proposition :

- S'inspirer du traitement des plus-values de cession au moment du départ en retraite du chef d'entreprise.
- Le bénéfice est un abattement fixe de 500 000€ puis un abattement majoré sur les plus-values de 85% pour une durée de détention d'au moins huit ans.
- Les conditions pour bénéficier de ce régime seraient proches du régime de retraite mais adaptées aux objectifs poursuivis :
    - La cession sur une période de 5 années doit porter sur au moins 80% des titres possédés par le cédant ou le groupe de cédants.
    - Le ou les dirigeant(s)-cédant(s) peuvent garder un mandat tel que défini dans le CGI à l'article 885 O bis (gérant de SARL ou commandite par actions, associé en nom d'une société de personnes, président, directeur général, président du conseil de surveillance ou membre du directoire d'une société par actions) pendant une période de 5 années maximum après le déclenchement du processus de vente aux salariés ou jusqu'au moment, s'il advient avant les 5 ans, où lui ou le groupe des cédants cèdent 80% des titres qu'ils possédaient avant ce processus.
    - Absence de cumul avec le bénéfice des abattements pour départ en retraite

Pour information : rappel des conditions exigées actuellement pour bénéficier des abattements pour départ en retraite

- *La société doit être soumise à l'IS, avoir son siège dans un Etat de l'espace économique européen, avoir exercé pendant au moins cinq ans avant la cession une activité industrielle, commerciale, libérale, artisanale ou agricole (hors gestion d'un patrimoine mobilier ou immobilier), employer moins de 250 salariés, avoir un CA inférieur à 50 M d'euros.*
- *Son capital doit être détenu à 75% au moins par des personnes physiques à la clôture du dernier exercice.*
- *Si les titres sont vendus à une autre société, le cédant ne doit pas y être associé pendant au moins trois ans après la cession.*
- *La cession doit porter sur tous les titres possédés par le cédant. Si celui-ci détient plus de 50% des droits de vote, la cession doit porter sur plus de 50% des droits de vote.*
- *Pendant les cinq ans précédant la cession, le vendeur doit avoir dirigé la société dont les titres sont cédés et avoir détenu plus de 25% des droits de vote ou des droits financiers, directement ou indirectement, en tenant compte des titres possédés par son groupe familial (conjoint, descendants et ascendants, frères et sœurs).*
- *Le dirigeant-cédant doit cesser toute fonction au sein de la société et prendre sa retraite dans les deux ans qui précèdent ou qui suivent la cession.*

Analyse d'impact :

- Pas de majoration de coût fiscal ou social de la mesure (non cumul avec la mesure départ en retraite)
- Maintien d'une base cotisable et taxable lié à la pérennisation des entreprises transmises

5. Encourager les actionnaires familiaux non dirigeants à favoriser les transmissions aux collaborateurs par l'abandon de droits successoraux

La problématique :

- Le droit fiscal encourage et favorise les transmissions familiales à titre gratuit au moyen des dispositions des articles 787 B et 787 C du Code Général des Impôts connues sous le nom de « dispositions Dutreil »
- Dans certaines conditions, ces dispositions permettent une réduction de l'assiette taxable de 75%, ainsi que la possibilité d'une réduction des droits de mutation à titre gratuit de 50%.
- Cela autorise une transmission égalitaire à tous les héritiers dans d'excellentes conditions fiscales, une entreprise pouvant être transmise avec un frottement fiscal inférieur à 5% de sa valeur estimée, si les dispositions permettant de limiter les coûts sont mises en œuvre en temps voulu.
- Cependant l'égalité de principe posée par les règles civiles et souhaitée entre les héritiers peut se révéler contraire à l'intérêt de l'entreprise et de ses salariés. En effet, les biens professionnels :
    - sont rarement ou très difficilement "partageables" ;
    - supportent mal une gestion familiale collective ;
    - ont pu faire l'objet d'un investissement particulier de la part d'un héritier ou d'un tiers pouvant produire une plus-value.
- L'objet de cette réflexion est de faciliter les transmissions d'entreprise à titre gratuit (donation ou succession) afin d'assortir un outil juridique du droit civil de dispositions fiscales favorables, permettant d'enrichir ainsi la palette des dispositifs assurant la continuité de l'entreprise, en évitant le partage entre les héritiers ou sa cession.
- En réalité, ce sont les mécanismes égalitaires du droit civil qui peuvent aujourd'hui constituer des freins à la continuité d'une entreprise, leur mise en œuvre aboutissant à un partage du capital.
- Or, un partage peut se révéler contraire à la bonne marche d'une entreprise, qui nécessite de dégager un mode de décision. La recherche d'égalité entre les héritiers, si elle est salutaire pour la paix des familles et fondamentalement juste, s'oppose toutefois à l'attribution d'une majorité du capital social, ou des droits de vote. En outre, les cohéritiers non dirigeants ne souhaitent pas supporter le risque industriel alors qu'ils ne participent pas à la gestion.
- La recherche d'égalité entre les héritiers peut donc venir en opposition avec le besoin de sécuriser le dirigeant et de le mettre dans la situation la plus confortable possible pour diriger l'entreprise.
- Il faut donc rechercher des mécanismes incitatifs permettant la transmission d'une entreprise à ses collaborateurs en incitant les actionnaires familiaux non dirigeants à permettre ce type de transmission.

La proposition :

A. L'héritier réservataire qui renonce à son action en réduction des libéralités et donc à une quote-part de sa réserve, au profit d'un cohéritier ou d'un tiers, pourrait, en contrepartie, bénéficier d'une réduction de l'assiette taxable sur les autres biens qu'il reçoit dans la succession.

- Cette renonciation à l'action en réduction pour permettre de transmettre tout ou partie d'une entreprise, a ainsi une contrepartie objective : la réduction de droits de mutation à titre gratuit (donation ou succession)
- Cette réduction de droits de mutation pourrait prendre la forme soit :
    - d'un abattement sur l'assiette fiscale des autres biens reçus. Ainsi par exemple un abattement équivalent à celui du « Dutreil » applicable à concurrence de la part de réserve à laquelle l'héritier renonce.

        - Dans cette hypothèse un héritier qui renoncerait à 15% de sa part de réserve par exemple aurait droit à un abattement de 75% dont l'assiette serait plafonnée à 15% des autres biens reçus.
        - Le repreneur devrait quant à lui s'engager à conserver les biens reçus pendant 4 ans.
    - Soit d'un abattement supplémentaire comme il en existe dans d'autres régimes fiscaux (transmission de terrain à bâtir par exemple).
        - Dans cette hypothèse l'héritier renonçant à sa part de réserve aurait droit à un abattement supplémentaire en plus de son abattement légal.
        - Le repreneur devrait quant à lui s'engager à conserver les biens reçus pendant 4 ans.

B. Il conviendrait également d'alléger la fiscalité pour les donations partielles des cédants à des salariés de l'entreprise ou à des tiers repreneurs personnes physiques.

- Il existe actuellement un abattement de 300 000 euros en cas de mutation à titre gratuit de fonds artisanaux, fonds de commerce, fonds agricoles…) dont le champ d'application doit être élargi aux salariés repreneurs d'entreprise qui ne sont pas membres de la famille du donateur.
- Ceux-ci ne bénéficient en effet que d'un abattement de 1.594 €, et rien ne vient justifier cette inégalité de traitement.

Rappel du mécanisme de la réserve héréditaire :

Le législateur veut protéger certains héritiers (descendants, et à défaut le conjoint) au moyen de la réserve héréditaire : une partie du patrimoine doit impérativement leur être dévolu.
Le surplus, la quotité disponible, pouvant revenir, par donation ou succession à l'un des héritiers seulement ou à un tiers.
Pour protéger la réserve des héritiers qui en bénéficient, les biens transmis par donation, sont réévalués, au jour du décès afin de déterminer si par l'effet de ces donations, la réserve de certains héritiers est atteinte.
C'est l'ensemble des opérations de liquidation qui consiste :
- à reconstituer le patrimoine du défunt en y réunissant fictivement tout ce dont il a pu disposer de son vivant. Opération appelée dans la pratique : réunion fictive ;
- à procéder au calcul de la réserve et de la quotité disponible;
- à imputer en commençant par les plus anciennes sur chaque masse les donations selon leur nature : les donations en avance successorale sur la réserve du gratifié et les donations stipulées expressément hors part successorales ou celles consenties à des tiers (héritiers non réservataires) sur la quotité disponible.
- Si à l'issue de ces opérations on constate que des donations dépassent la quotité disponible, il est procédé à leur « réduction » en commençant par les plus récentes. Concrètement le donataire (héritier ou non) doit dédommager les héritiers jusqu'à reconstitution de leur réserve.

Analyse d'impact :

- Allégements consentis sur successions et donations compensés par le maintien d'une base cotisable et taxable liée à la pérennisation des entreprises transmises

6. Exonérer de droits de mutation les transmissions d'entreprises aux collaborateurs

La problématique :

- Les cessions de droits sociaux (actions, parts sociales) sont susceptibles de donner lieu au paiement d'un droit de mutation.
- Les principaux taux de droit d'enregistrement sont :
  - SA ou SAS : 0.10 %
  - SARL : 3 % avec un abattement d'assiette de 23.000 €
  - Société à prépondérance immobilière : 5 %
- En matière de transmission d'entreprises à ses salariés, la loi prévoit déjà 2 cas d'exonération de droits :
  - l'article 220 nonies du Code général des impôts, permet à des salariés, de s'associer dans une holding ad hoc pour racheter tout ou partie du capital de leur entreprise. Cette opération de reprise est soumise à deux conditions :
    - les droits de vote attachés aux actions ou aux parts de la holding ad hoc doivent être détenus par au moins quinze personnes qui, à la date du rachat, étaient salariées de la société rachetée, ou par au moins 30 % des salariés de cette société si l'effectif n'excède pas cinquante salariés à cette date
    - l'opération de reprise doit faire l'objet d'un accord d'entreprise avec le personnel qui précise l'identité des salariés impliqués dans l'opération, le contrôle final de l'entreprise au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce et le terme de l'opération.
  - l'article 732 ter nouveau du CGI, instaure un abattement de 300.000 € sur l'assiette des droits de mutation lorsque les acquéreurs sont salariés. Cette opération de cession est soumise aux quatre conditions suivantes :
    - l'entreprise ou la société exerce une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale
    - les acquéreurs sont titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée depuis deux ans au moins exerçant leurs fonctions à temps plein ou d'un contrat d'apprentissage
    - les acquéreurs poursuivent à titre d'activité professionnelle unique et de manière effective et continue, pendant cinq ans à compter de la cession, l'exploitation du fonds ou l'activité de la société. Par ailleurs, l'un d'eux assure, pendant la même période, la direction effective ;
    - les biens ou les droits sociaux sont détenus depuis plus de deux ans par le cédant si ce dernier les avait acquis à titre onéreux.
  - Ces deux mesures sont trop encadrées pour être réellement efficaces.

La proposition :

- Libérer la reprise d'entreprise par ses salariés du carcan imposé par toutes ces conditions préalables
- Il est donc suggéré que :
  - l'exonération de droits de mutation porte sur la totalité du prix de cession et concerne tous les salariés même sous contrat à durée déterminée (une ancienneté de 6 mois peut être exigée pour éviter les montages)
  - la conservation des titres pendant au moins 4 ans post cession sauf cas de procédure collective (liquidation judiciaire ou redressement judiciaire)
  - un des salariés soit dirigeant

Analyse d'impact :

- Pertes de recettes sur droits de mutation compensée par le maintien d'une base cotisable et taxable liée à la pérennisation des entreprises transmises

Faciliter le déploiement

7. Stabiliser la définition d'une opération de transmission aux salariés

La problématique :

- Différents mécanismes visent à faciliter la transmission des entreprises à leurs collaborateurs :
    - La déduction des intérêts d'emprunt
    - Le FCPE de reprise
    - Des allégements de droits de mutation
- Chaque mécanisme donne sa propre définition du concept de transmission, parfois de façon trop restrictive, ce qui pénalise la comparaison, le choix et la mise en œuvre des dispositifs d'incitation et de facilitation.
- Il y a notamment des exigences de contrôle majoritaire par les collaborateurs qui freinent les transmissions avec appel à investisseurs tiers et / ou maintien du cédant pour une partie du capital.

La proposition :

- Donner une définition unique de la transmission d'entreprise aux collaborateurs, qui serait la suivante : *« L'opération par laquelle, sur une période maximale de 5 ans, 80% au moins du capital d'une entreprise a changé de mains et un ou plusieurs salariés ou mandataires sociaux distincts du cédant détiennent au moins 20% des droits de vote et détiennent plus que le cédant ».*
- Cette définition serait commune à tous les mécanismes existants ou à créer.
- Le seuil de 20% correspond à l'influence notable au sens du L. 233-16 du Code de Commerce et constitue une frontière claire entre les cas d'association/motivation des cas d'association/reprise.
- Le dirigeant-cédant doit cesser toute fonction au sein de la société à l'issue des 5 ans, même s'il peut conserver directement ou indirectement une fraction minoritaire du capital.

Analyse d'impact :

- Sécurisation des cas de transmission par reprise de l'entreprise par les salariés et limitation des abus

8. Etendre le champ de l'actionnariat salarié aux nouvelles formes de travail indépendant

La problématique :

- De nouvelles formes de rapport indépendant au travail se développent, facilitées et provoquées par la numérisation de l'économie
- C'est notamment le cas dans toute l'économie de « plateformes » qui agrègent des compétences indépendantes autour d'un modèle de production de biens et services
- Il est évidemment nécessaire de créer et maintenir des conditions équitables de libre concurrence, de fiscalité et de protection sociale sans brider ces initiatives créatrices de valeur et d'emploi
- Ces plateformes peuvent être notamment incluses dans un modèle d'actionnariat « salarié » susceptible de les rendre attractives pour les indépendants qu'elles font travailler et de leur donner un avantage compétitif pour qu'elles aient envie de s'installer et opérer en France
- Au sens de l'article L. 3312-6 du Code du travail « dans les entreprises ou les groupes disposant d'un accord d'intéressement et concourant avec d'autres entreprises à une activité caractérisée et coordonnée, un accord peut être conclu pour prévoir que tout ou partie des salariés bénéficie d'un intéressement de projet »
- Si le maniement d'un intéressement de projet très pointu sur un projet donné est parfois complexe, cette possibilité permet pourtant, comme le dit la circulaire sur l'épargne salariale, de « mettre en œuvre un accord d'intéressement de Groupe entre des sociétés juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques, et qui concluent un accord applicable à l'ensemble de leurs salariés. Ces liens économiques et financiers doivent avoir une certaine importance et stabilité dans le temps. Ainsi, des coopérations régulières concernant une part importante de l'activité des entreprises pour fabriquer un produit, fournir un service ou un ensemble de services peuvent être considérées comme constituant des liens économiques et financiers»
- Depuis quelques années, les travailleurs non salariés visés à l'article L. 134-1 du code de commerce ou au titre IV du livre V du code des assurances (agents commerciaux, agents généraux d'assurance….) ayant un contrat individuel avec une entreprise dont ils commercialisent des produits et services peuvent bénéficier du plan d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise, si le règlement de ce plan le prévoit (article L3332-2 du CT). Au niveau de l'actionnariat salarié, l'article L3332-18 du CT indique que « les sociétés peuvent procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise. »
- En d'autres termes, en tant qu'adhérent au plan d'épargne selon l'article L 3332-2, les agents commerciaux/agents d'assurance peuvent bénéficier des opérations d'actionnariat salarié de la société à laquelle ils sont affiliés

La proposition :

- Etendre aux travailleurs non salariés affiliés aux nouveaux modèles économiques de plateformes la possibilité d'accéder aux accords d'intéressement et au plan d'épargne de l'entreprise avec laquelle ils travaillent, et donc aux opérations d'augmentation de capital réservées, sur le modèle de ce qui existe pour l'intéressement de projet et pour les agents commerciaux ou agents généraux d'assurance
- Pour éviter les abus, cette possibilité ne serait offerte que dans le mesure où les intéressés tirent la majorité (plus de 50%) de leurs revenus de la plateforme à l'accès au capital de laquelle ils participent

Analyse d'impact :

- Augmentation des recettes de prélèvements sociaux par extension de la population couverte
- Attractivité de la France pour l'installation de ces nouveaux modèles économiques et le développement de cette forme d'emploi

9. Sécuriser la valorisation des entreprises non cotées pour les opérations d'actionnariat salarié

La problématique :

- Le code du travail prévoit les modalités d'évaluation des titres non cotés d'une entreprise en matière d'actionnariat salarié dans le PEE :
  - Actif net sans intervention d'un expert (seulement pour les entreprises employant moins de 500 salariés et ayant déjà clôturé 3 exercices)
  - Méthode multicritères élaborée par un expert indépendant et appliquée chaque année sous le contrôle du commissaire aux comptes (avec ré-intervention de l'expert tous les 5 ans ou chaque fois qu'un changement de contrôle
- Il arrive fréquemment que l'administration conteste les valorisations appliquées par les entreprises pour leurs opérations d'actionnariat salarié
- Par ailleurs l'intervention d'un expert est souvent coûteuse pour les petites et moyennes entreprises, mais l'actif net est souvent inadapté compte tenu de l'historique de transactions ayant eu lieu sur le capital de l'entreprise
- De surcroît, depuis mai 2014, les conditions de valorisation des titres non cotés prévus dans le Code de Commerce (décret d'application du L225-209-2) pour les rachats de titres en autocontrôle et dans le Code du Travail et le Code Monétaire et Financier pour les mécanismes d'actionnariat salarié, qui ont divergé

La proposition :

- Conserver les deux possibilités ci-dessus de valorisation pour les opérations d'actionnariat salarié, mais les rendre opposables à l'administration même si elles donnent un résultat différent de la valorisation constatée sur des opérations particulières sur le capital ayant eu lieu dans la vie de l'entreprise
- Réaligner dur la possibilité retenue le mode de valorisation des titres exigé pour le rachat en autocontrôle

Analyse d'impact :

- Augmentation des recettes de prélèvements sociaux liées à l'augmentation des opérations d'actionnariat salarié collectives

10. Améliorer le FCPE d'actionnariat à régime simplifié

La problématique :

- Le FCPE dit « simplifié » crée en application de l'article L3332-17 du Code du Travail peut être investi jusqu'à 100% de son actif en titres d'une entreprise non cotée
- La liquidité est assurée par un engagement de rachat de ses propres actions par l'entreprise émettrice, la société mère ou une société sœur
- Cet engagement est limité à 10% du capital social, taux qui inclut les actions détenues en autocontrôle.
- La seconde particularité de ces fonds est leur périodicité de valorisation, qui est au moins annuelle et au plus trimestrielle. Par ailleurs, la loi impose une période de deux mois entre la date de communication aux salariés (porteurs de parts ou non) de la valeur d'expertise des actions de l'entreprise, et la date de calcul de la valeur liquidative du FCPE prenant en compte cette valeur. La justification de cette durée est d'offrir aux porteurs une période de réflexion suffisante, et de permettre au gérant et à l'entreprise d'organiser en amont, les achats ou les ventes d'actions à exécuter le jour du calcul de la valeur liquidative.
- L'intérêt du FCPE Simplifié en termes de liquidité réside bien sûr dans la possibilité pour l'entreprise de faire elle-même la liquidité. Ce système, qui permet de s'affranchir du principe du tiers liquide ou de la garantie de liquidité externe, présente toutefois deux inconvénients :
    - la périodicité de valorisation, au plus trimestrielle, est pénalisante pour les salariés qui se trouvent dans un cas de déblocage anticipé, et pour lesquels les autres FCPE de leur PEE sont le plus souvent à valorisation hebdomadaire voire quotidienne
    - la limitation du rachat à hauteur de 10% de son capital par l'entreprise, qui inclut l'autocontrôle
    - A noter : la durée maximale de validité des résolutions d'assemblée générale relatives à la possibilité de racheter ses propres titres en autocontrôle a été abaissée de 18 mois à 12 mois : dans les faits, en cas de non renouvellement par l'AG de cette résolution, il ne reste plus aucun délai pour ajuster le mécanisme de liquidité du FCPE (6 mois auparavant si la résolution était renouvelée chaque année)

La proposition :

- Pour faciliter l'accès des PME aux FCPE dits « simplifiés » sans pénaliser les porteurs par des délais de remboursement trop longs, nous proposons de ramener la périodicité de valorisation du Fonds de trimestrielle au plus à mensuelle au plus
- Nous proposons également d'adapter la législation pour que la capacité de rachat de ses actions par l'entreprise soit portée à 10% de son capital, sans prise en compte des actions détenues par l'entreprise dans un autre cadre.
- Et, pour l'autocontrôle destiné à assurer la liquidité d'un mécanisme d'actionnariat salarié, de revenir à la durée de validité maximale de 18 mois des résolutions d'assemblée générale

Analyse d'impact :

- Augmentation des recettes de prélèvements sociaux liées à l'augmentation des opérations d'actionnariat salarié collectives

11. Améliorer le FCPE de reprise d'entreprise

La problématique :

- Un mécanisme de reprise de l'entreprise par les salariés via le PEE a été créé (FCPE de reprise), sur le modèle de l'actionnariat salarié collectif dans le PEE via un FCPE en titres de l'entreprise, mais avec les spécificités suivantes :
    - Le FCPE de reprise est souscrit par au moins 15 salariés (ou 30% de l'effectif en-dessous de 50 salariés), qui exercent leurs droits de vote en direct et non via le Conseil de Surveillance du FCPE
    - Il est investi jusqu'à 95% en titres de l'entreprise ou de la holding constituée pour la reprise de cette dernière, la liquidité étant assurée par la poche liquide de 5% minimum
    - L'opération peut être assortie d'une durée de blocage supérieure à 5 ans,
    - Les cas de déblocage anticipé sont dans ce cadre limités au décès, à l'invalidité du salarié et à son départ à la retraite,
    - Un accord avec le personnel doit préciser l'identité des salariés participant à cette reprise, le contrôle final de l'entreprise et le terme de l'opération.
- Malgré cette avancée, et dans un contexte où les pouvoirs publics souhaitent favoriser les RES (Rachat de l'Entreprise par les Salariés), force est de constater que cette possibilité est peu ou pas utilisée depuis sa création
- Ce mécanisme est, en effet, insuffisamment souple pour couvrir efficacement les cas de transmission aux salariés qui se présentent pour des entreprises de toutes tailles :
    - Le délai minimal de 5 ans peut être bloquant, certaines opérations pourraient être de durée inférieure,
    - Il est expressément précisé que le contrôle final de l'entreprise par les salariés du capital est au sens de l'article L. 233-16 du Code de Commerce, mais en ne vissant dans cet article que le contrôle exclusif, ce qui introduit un frein pour organiser dans le temps une transmission aux salariés, et exclut les cas de transmission aux salariés avec une part substantielle mais significative aux côtés d'investisseurs financiers et/ou industriels souvent nécessaires pour accompagner la transmission
    - Le plafond de versement annuel (versements volontaires et intéressement) dans le PEE de 25% du salaire brut est une limite à l'alimentation suffisante du plan par les intéressés pour participer à une telle opération de RES lorsque la valorisation est élevée
    - Le volant de liquidité de 5% est insuffisant
    - L'obligation d'un exercice direct des droits de vote par les porteurs du FCPE peut être bloquante pour organiser une gouvernance adaptée au cas de reprise et permettant d'éviter une trop forte dispersion du pouvoir de décision
    - L'obligation de mettre un FCPE peut s'avérer lourde et coûteuse pour des transactions de petit montant
    - La nature de l'accord exigé avec le personnel n'est pas précisée et le caractère collectif ne permet pas en l'état de la rédaction des textes d'organiser un dispositif assurant que le pouvoir de décision est bien entre les mains de quelques salariés principaux repreneurs destinés à diriger l'entreprise postérieurement à la transmission
- Il faut donc améliorer ce dispositif pour le rendre beaucoup plus souple si l'on veut qu'il soit efficace et effectivement utilisé

La proposition :

- Le dispositif refondu pourrait passer par la création d'un Livret ou Plan Reprise d'Entreprise qui accueillerait tous les dispositifs existants de transmission aux collaborateurs et dont les règles de fonctionnement permettraient à chaque projet de transmission de prospérer avec ses caractéristiques propres
- Le Livret ou Plan Reprise d'Entreprise est une enveloppe similaire à celle du PEE et est conclu selon les mêmes modalités que ce dernier. Il a les caractéristiques suivantes :
    - Il concerne tous les salariés pour une fraction du capital repris et un nombre plus limité de salariés « noyau dur » pour une autre fraction, potentiellement majoritaire au sein des salariés
    - Il est exclusivement destiné à organiser une transmission de l'entreprise aux collaborateurs (selon la définition présentée en proposition 7 de la présente note)
    - Il peut être alimenté par la participation, l'intéressement, les versements volontaires (y compris jours de congés et de RTT non pris), l'abondement de l'employeur et les actions gratuites sans limitation de montant pour bénéficier du régime fiscal de faveur
    - Il accueille, selon les cas, des actions en direct dont les actions gratuites et/ou un FCPE de reprise, soit de la société rachetée, soit d'une holding de reprise créée pour l'occasion
    - Il peut détenir jusqu'à 1/3 de liquidités
    - La durée de blocage des droits est calée sur celle nécessaire pour assurer la transmission effective de l'entreprise
    - Les cas de déblocage anticipés sont limités au décès et à l'invalidité
    - Un pacte d'actionnaires inclus dans le règlement du PEE prévoit les cas et conditions de liquidité des repreneurs
    - En cas d'échec de l'opération pour cause de démission ou de licenciement pour faute, le régime applicable aux actions cédées est le régime de droit commun des valeurs mobilières et pas celui du dispositif
    - Il suit le régime fiscal et social du PEE quelle que soit la durée de blocage, même inférieure à 5 ans (sauf pour le dividende distribué qui est exonéré dès lors qu'il sert à rembourser la dette contractée par le / les repreneurs pour racheter les actions)
    - Les intérêts d'emprunt contractés par les repreneurs à titre personnel si les titres inscrits dans le dispositif sont ceux de la société rachetée sont déductibles à l'impôt sur le Revenu
    - Les intérêts d'emprunt contractés par la holding de reprise si ce sont les titres de cette dernière qui sont inscrits dans le dispositif bénéficient du crédit d'impôt prévu à l'article 220 nonies du CGI, mais sans condition d'effectif
    - Il n'est pas soumis à l'obligation de proposer un placement diversifié distinct des titres de l'entreprise
    - A partir du moment où le ou les repreneurs sont salariés (ou mandataire social mais avec un salarié au moins), la condition d'effectif minimale du caractère collectif de l'épargne salariale est remplie.
    - Tant pour un fonctionnement via un FCPE de reprise que pour des titres en direct, dès lors que plusieurs collaborateurs sont les repreneurs, la gouvernance (exercice des droits de vote) doit pouvoir être organisée sur la base d'un conseil de surveillance classique où des représentants des actionnaires salariés repreneurs exercent les prérogatives.
    - En cas de cession des titres, le produit est transféré au choix du bénéficiaire vers son PEE et/ou son PERCO, avec pour le PEE reprise de l'antériorité du versement pour le calcul de la durée de blocage de 5 ans, et éligibilité à l'ensemble des cas de déblocage de ces deux dispositifs.

Analyse d'impact :

- Recours accru au crédit d'impôt du 220 nonies du CGI prévu pour le FCPE de reprise compensé par le maintien d'une base cotisable et taxable liée à la pérennisation des entreprises transmises et à l'augmentation des recettes de prélèvements sociaux liés à l'augmentation du nombre d'opérations

12. Faciliter le déploiement des FCPE d'actionnariat salarié dans l'Union Européenne

La problématique :

- Les entreprises françaises se développant à l'international et désirant proposer un accès au capital collectif également à leurs collaborateurs hors de France se heurtent à la complexité des réglementations locales. Dans les faits, seules les grandes entreprises et seulement pour le pays à enjeu de population important ont les moyens de payer les coûts de projet, de conseil juridique et fiscal et logistiques d'adaptation de leurs opérations au contexte spécifique de chaque pays
- Le FCPE d'actionnariat salarié coté ou non coté est pourtant un véhicule souple et adapté à la déclinaison à l'international
- Il ne bénéficie pourtant pas du passeport européen pour être décliné sans formalités excessives au moins dans toute l'union Européenne, ce qui améliorerait déjà considérablement la fluidité et réduirait le coût des opérations d'actionnariat salarié dans un grand nombre de pays

La proposition :

- Avec la collaboration de l'AMF, effectuer les modifications réglementaires françaises et les démarches européennes nécessaires pour obtenir le passeport européen pour les FCPE d'actionnariat salarié

Analyse d'impact :

- Pas de coût pour les finances publiques

Simplifier la gouvernance et la liquidité

13. Rendre possible l'organisation intermédiée de la relation avec les actionnaires salariés dans le cas de détention en direct des actions, sur le modèle des conseils de surveillance des FCPE

La problématique :

- Les opérations d'actionnariat salarié dans les entreprises non cotées représentent des enjeux de volume (nombre de collaborateurs, montants) souvent largement insuffisants pour justifier de la création d'un FCPE avec son processus d'agrément et ses coûts de montage et de gestion. Elles sont par ailleurs souvent réalisées sous la forme de plans d'actions gratuites collectives qui restent en dehors du PEE
- L'alternative dans le PEE (détention par les collaborateurs des actions de l'entreprise en direct dans le PEE) ou en cas d'actions gratuites la détention en direct sont dans ces cas plus simples, mais se heurtent souvent à l'obstacle de la gestion en direct de l'ensemble des collaborateurs dans les formalités de vie sociale (assemblées générales…) de l'entreprise

La proposition :

- Permettre lorsque l'actionnariat salarié collectif est détenu en direct et pas via un FCPE d'organiser la relation avec les actionnaires salariés sur le modèle de la gouvernance des FCPE :
    - Chaque salarié actionnaire exerce lui-même ses prérogatives, ou bien
    - Un conseil de gouvernance est constitué sur le modèle du Conseil de surveillance des FCPE (minimum 50% de membres élus par les salariés actionnaires et maximum 50% de membres désignés par la direction). Il élit en son sein un Président qui est forcément un représentant des salariés et qui exerce les droits de vote à l'Assemblée Générale selon les recommandations du conseil.

Analyse d'impact :

- Augmentation des recettes de prélèvements sociaux liés à l'augmentation du nombre d'opérations

14. Limiter les cas de déblocage anticipé du PEE en cas d'actionnariat salarié

La problématique :

- Les avoirs investis en titres de l'entreprise dans les opérations d'actionnariat salarié dans les entreprises non cotées, souvent réalisées avec abondement de l'employeur et décote, sont en théorie bloqués 5 ans
- Mais ils sont déblocables par anticipation selon la dizaine de cas de déblocage anticipé du PEE
- Cette situation pose un double problème :
    - De perception négative des actionnaires et des dirigeants qui voient des salariés ne rester actionnaires que très peu de temps en encaissant le bénéfice des avantages consentis pour les aider à devenir actionnaires (décote, abondement) dès qu'ils ont un cas de déblocage anticipé valide (achat de résidence principale, mariage…)
    - De nécessité d'organiser la liquidité fréquemment et pour de petits montants
- Pourtant la loi a prévu dans d'autres dispositifs d'actionnariat salarié (par exemple actions gratuites, exercice de stock-options dans le PEE..) des cas de liquidité restreints au décès (et à l'invalidité)
- Par ailleurs en cas de titres non cotés en direct détenus dans le PEE, il n'est pas possible comme avec un FCPE d'introduire dans le règlement du PEE une clause d'arbitrage à la main de l'employeur en cas de départ de l'entreprise pour éviter qu'un ancien salarié reste dans le capital, ce qui nécessite la mise en œuvre individuelle d'un pacte d'actionnaires séparé, procédure plus lourde

La proposition :

- Permettre sur une base contractuelle de limiter les cas de déblocage anticipé des avoirs investis en titres de l'entreprise dans le règlement du PEE
- En conservant a minima le cas décès (du bénéficiaire ou de son conjoint ou PACS) et le cas invalidité (bénéficiaire, conjoint ou PACS ou enfants) et le cas départ en retraite
- Rendre possible une clause d'engagement de cession des titres de l'entreprise détenus en direct dans le PEE en cas de départ, valable pour tous les adhérents du PEE

Analyse d'impact :

- Augmentation des recettes de prélèvements sociaux liés à l'augmentation du nombre d'opérations

15. Augmenter la part de liquidité qui peut être assurée par autocontrôle de l'entreprise

La problématique :

- Lorsque l'entreprise assure elle-même la liquidité du schéma d'actionnariat salarié (notamment cas du FCPE à régime simplifié, mais pas seulement : elle assure souvent la liquidité des actionnaires salariés en lieu et place des actionnaires, pour des raisons de simplicité et de financement), elle le fait dans la limite globale des 10% légaux d'autocontrôle prévus par le code de commerce
- Cette limite est parfois insuffisante car l'entreprise peut pour d'autres raisons déjà avoir « consommé » une bonne part de sa capacité maximale d'autocontrôle

La proposition :

- Permettre aux entreprises, si l'assemblée générale l'a autorisé, d'assurer la liquidité des schémas d'actionnariat salarié collectif dans un quota de 10% de leur capital, compte non tenu de l'autocontrôle légal affecté à d'autres motifs

Analyse d'impact :

- Pas d'impact pour les finances publiques

Quelques exemples étrangers

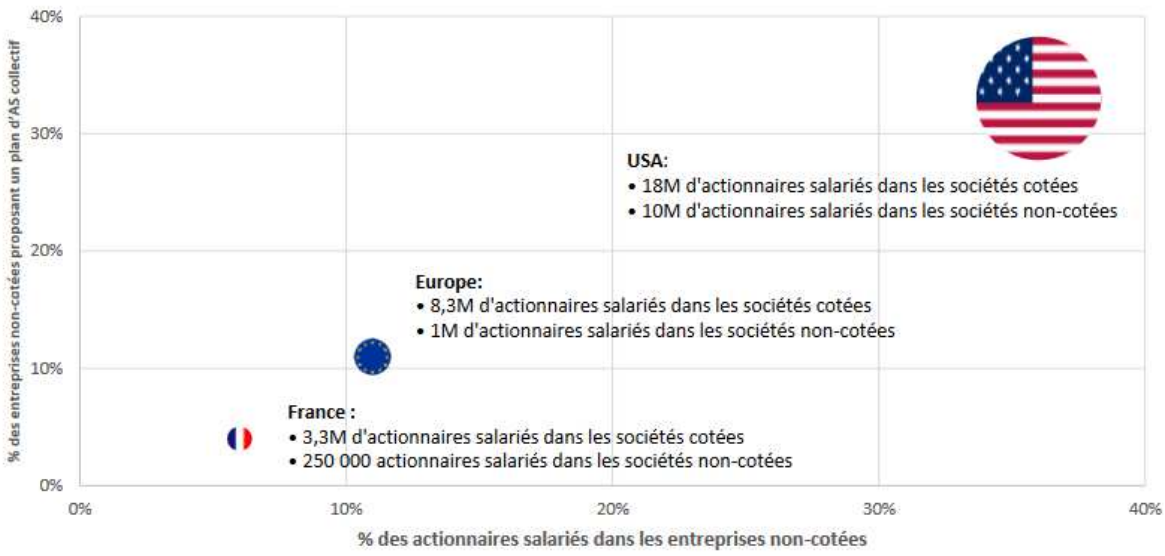
- ***La France vs. les États-Unis :***

L'actionnariat salarié est plus développé aux USA notamment grâce à l'actionnariat dans les PME non cotées, selon l'étude Eres-BDO du 10 Mars 2016.

Contrairement à l'Europe qui a développé des modèles conçus pour la grande entreprise cotée en bourse, les Etats-Unis ont privilégié, avec la création en 1974 du plan ESOP (Employee Stock Ownership Plan), les mécanismes permettant le développement de l'actionnariat salarié dans les entreprises non cotées et dans les PME.

Tandis qu'en France le ratio est d'1 salarié actionnaire dans le non coté pour 13 salariés actionnaires de sociétés cotées, le ratio américain est d'1 salarié pour 2.

Présence de l'actionnariat salarié en France, en Europe et aux USA



Source : Eres & BDO – Etude Actionnariat salarié non coté France 2016, Eres – Etude Actionnariat salarié France 2015, FEAS, NCEO 2012
Légende : La taille des bulles pays est proportionnelle au nombre d'actionnaires salariés dans les entreprises non-cotées
(1) On considère que le % d'entreprises non-cotées proposant un plan d'actionnariat salarié collectif est égal au % de salariés actionnaires issus des entreprises non-cotées.

- **Le Royaume-Uni :**

Faits marquants (Mai 2016) :

- Le chiffre d'affaires total des 50 premières entreprises britanniques appartenant aux salariés (Employee Ownership Top 50) s'élève à 22,6 milliards de livres, soit une hausse de 5% sur un an.
- Entre 2014-2016, les ventes totales des entreprises du TOP 50 ont connu une croissance annuelle de 10,2%. A titre de comparaison, le Royaume-Uni a enregistré une croissance économique de 7,7% au cours de la même période.
- Le Top 50 compte 175 000 salariés (soit une progression de 6,7% sur un an). Cela représente 0,8% de la population active du secteur privé au Royaume-Uni.
- 7 salariés sur 10 dans les 100 plus grandes capitalisations britanniques possèdent des actions de leur entreprise.

- Au cours des 3 dernières années, le nombre de salariés actionnaires dans le TOP 50 a augmenté de 15,1% en moyenne. Sur la même période, le nombre de salariés au Royaume-Uni n'a augmenté que de 5,8%.
- Le résultat d'exploitation total du Top 50 s'élève à 1,35 milliard de livres, soit une augmentation de 11% par rapport à l'année précédente.
- 70% des entreprises du Top 50 n'ont aucune difficulté de trésorerie.
- La productivité des entreprises du Top 50 a augmenté de 1,5% sur un an alors qu'elle est restée plate au niveau du pays dans son ensemble.

Selon les derniers résultats de l'étude Eres - FEAS, la France reste toujours championne d'Europe de l'actionnariat salarié. Mais l'actionnariat salarié est aussi très développé au Royaume-Uni grâce à une politique fiscale positive :

- 76,1% des entreprises britanniques ont des plans d'actionnariat pour l'ensemble de leurs salariés contre une moyenne européenne de 47,1% ;
- 27,4% des salariés sont actionnaires contre 22,9% en Europe (taux de démocratisation);
- Les salariés (non dirigeants) détiennent 1,3% du capital (1,7% en Europe).