



FEDERATION EUROPEENNE DE L'ACTIONNARIAT SALARIE

AUDITION AU SÉNAT DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE LE 28.4.2021

L'ACTIONNARIAT SALARIÉ ET LA LOI PACTE

Veillez trouver ci-dessous les réponses de la Fédération Européenne de l'Actionnariat Salarié (FEAS) aux questions des Membres du Sénat.

1. Pouvez-vous rappeler la mission de la FEAS et dresser rapidement le bilan de l'actionnariat salarié en France, en le comparant notamment à celui de ses voisins européens ?

La FEAS est née il y a 20 ans à la suite d'une conférence internationale à Bruxelles sous l'égide de la Commission Européenne. Elle est une organisation ouverte à toutes personnes, actionnaires salariés, entreprises, syndicats, experts, chercheurs et autres intéressés à promouvoir le développement de l'actionnariat salarié en Europe.

Parmi ses membres en France des entreprises telles que Saint-Gobain, Essilor, Vivendi, Amundi, Orange ou encore la CGSCOP.

Ses deux priorités vont à l'information sur l'actionnariat salarié en Europe et dans le monde et à la promotion de politiques publiques aptes à le promouvoir.

Aujourd'hui, la France compte 3.3 millions d'actionnaires salariés (3 dans les grandes entreprises et 0.25 dans les PME) contre 8.1 millions en Europe (7.1+1). Ainsi la France a retrouvé le nombre d'actionnaires salariés qu'elle comptait il y a dix ans.

En termes d'actifs détenus, cela représente quelque 100 milliards d'Euros en France en février 2021 pour 420 en Europe, soit 4.9% du capital des grandes entreprises contre 3% en Europe.

Par actionnaire salarié cela représente en France 38.000 € par personne contre 55.000 en Europe.

De manière générale, les entreprises sont demandeuses: 96% des grandes entreprises ont des plans d'actionnariat salarié de toutes natures en France contre 88% en Europe, parmi lesquelles 74% ont des plans "pour tous" en France contre 47% en Europe.

Ainsi de manière générale, l'actionnariat salarié est plus démocratique en France qu'ailleurs en Europe.

Dans les grandes entreprises, la France apparaît comme le numéro un de l'actionnariat salarié en Europe. Elle le doit à la qualité de sa législation.

Cependant, cette place de numéro un doit être mise en perspective:

- En regard d'autres régions du monde et singulièrement les Etats-Unis, l'actionnariat salarié est tragiquement sous-développé en Europe. Pour se situer au niveau des USA, l'Europe devrait compter quelque 60 millions d'actionnaires salariés au lieu des 8 millions recensés aujourd'hui.
- En chiffres absolus, le nombre d'actionnaires salariés a retrouvé son niveau d'il y a dix ans. Mais entretemps, le nombre de salariés a augmenté considérablement. Aussi en terme de poids relatif, l'actionnariat salarié en France a perdu 30% en 10 ans. En effet, les mêmes 3 millions d'actionnaires salariés se comparaient à 7 millions de salariés dans les grandes entreprises en 2011, alors qu'ils sont 9 millions aujourd'hui.

- Dans les PME, l'actionnariat salarié est quasiment inexistant en France et en Europe, à l'exception du Royaume Uni et des coopératives de salariés (les SCOP en France et leurs équivalents en Italie et en Espagne). L'Europe compte un million d'actionnaires salariés dans ses PME, à comparer à 15 millions dans le cadre du seul plan ESOP aux Etats-Unis.

1. Pensez-vous que l'actionnariat salarié devrait constituer, dans les prochaines années, l'une des évolutions importantes des modes de travail et de management dans les entreprises, notamment les PME ? Quels sont les facteurs permettant de le favoriser ? Quels sont les obstacles à son développement ?

Une vague de transmissions d'entreprises aux salariés est en train de gonfler depuis quelques mois dans le monde anglo-saxon. C'est une suite de la pandémie. A l'expérience de la crise, beaucoup de propriétaires de PME ont un autre regard sur la vie et veulent transmettre.

En Grande Bretagne en ce moment, une PME chaque jour est transmise à ses salariés, 85 personnes en moyenne. Une PME chaque jour. Les salariés deviennent actionnaires majoritaires de l'entreprise, généralement même à 100%, tout comme c'est le cas dans les SCOP, les coopératives de salariés en France.

Pourquoi l'Europe et la France devraient-elles continuer à se priver des bénéfices de ces pratiques ?

Pour l'actionnariat salarié dans les PME, il existe un petit nombre de modèles depuis longtemps répertoriés et analysés dans le monde: coopératives de salariés, *sociedades laborales*, le modèle ESOP et son variant britannique EOT (*Employee Ownership Trust*), stock options, FCPE de reprise, SCOP d'amorçage, achats d'actions.

La formule de loin la plus efficace pour l'actionnariat salarié dans les PME est celle du plan ESOP. Celui-ci a été mis en place aux Etats-Unis en 1974 avec l'objectif d'encourager les propriétaires de PME à transmettre celles-ci aux salariés. Il s'agit donc de pratiques de longue date.

De toutes les formules d'actionnariat salarié, le plan ESOP est de loin le mieux connu et le plus analysé dans le monde.

Le modèle ESOP est tout autre chose que les plans d'achats d'actions comme on les connaît en France dans les grandes entreprises. Les salariés n'ont pas à y investir leur épargne. Du reste celle-ci ne serait pas à la hauteur pour acheter leur entreprise. Ainsi dans le modèle ESOP, les salariés ne prennent pas eux-mêmes le risque financier.

Dans les plans ESOP, l'endettement est la principale source de financement de la transmission initiale de l'entreprise aux salariés, il s'agit de LBO (*Leveraged Buy-Out*). Ensuite, ceux-ci bénéficient des résultats de leur entreprise, permettant de rembourser la dette et d'accumuler des actions de l'entreprise sur leurs comptes individuels d'actionnaires.

Le variant britannique EOT est une version simplifiée du plan ESOP. De ce fait, il paraît aussi moins efficace, il se répand moins vite que ne l'avait fait la formule ESOP en son temps aux Etats-Unis. Il n'empêche que son succès parle pour lui. En deux ans, 2020 et 2021, le Royaume Uni va créer autant d'actionnaires salariés dans les PME britanniques que la France en plus de 100 ans avec le modèle des SCOP.

2. L'actionnariat salarié, lorsqu'il est développé dans une PME, facilite-t-il des modes de management novateurs et économiquement performants ? Quelles sont les études chiffrées pouvant le démontrer ? Favorise-t-il également une meilleure prise en compte de la santé des travailleurs ?

Oui, des centaines d'études (économétriques notamment) ont mis en évidence ces effets positifs de l'actionnariat salarié dans les PME.

Il y a une quinzaine d'années, le Parlement Européen avait mandaté un groupe d'experts pour les recenser; leur rapport de conclusion est sans appel.

Un compendium des travaux de recherche sur les bénéfices et les risques de l'actionnariat salarié a été réalisé par la FEAS en 2018

(voir <http://www.efesonline.org/LIBRARY/2018/Employee%20share%20ownership%20-%20Benefits%20and%20risks%20-%20Facts%20and%20policies.pdf>)

Une belle recherche a été menée par les Professeurs Guiol et Munoz à l'Université de Rennes, mettant en évidence l'effet de l'actionnariat salarié sur la santé publique. Elle a été publiée en 2009 sous le titre **Management des entreprises et santé des salariés.**

3. Compte tenu des enjeux en termes de transmission d'entreprise (pyramide des âges des dirigeants actuels, difficultés pour la reprise, etc.), l'actionnariat salarié pourrait-il devenir un outil pour lutter contre la prédation d'entreprises françaises ?

Il est de fait que les entreprises transmises aux salariés (majoritairement ou à 100% comme c'est généralement le cas dans les modèles ESOP, EOT aussi bien que dans les SCOP) sont plus résilientes et moins sujettes à prédation.

4. Pouvez-vous déjà tirer un premier bilan des changements apportés par la loi PACTE ? (plans d'attribution gratuite d'actions (AGA), plans d'épargne entreprise (PEE), bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE), etc.)

Nous avons salué le vote de la Loi Pacte. Pour nous elle a marqué le retour à une politique positive de promotion de l'actionnariat salarié en France, qui avait été abîmée sous les Présidences de Nicolas Sarkozy et de François Hollande.

Cependant, il est plus difficile de faire revenir la confiance que de la détruire. Le Danemark nous a offert un cas d'école ces dernières années. En effet, un des premiers actes du nouveau Gouvernement danois en 2011 (Mme Thorning-Schmidt, socialiste) avait été de supprimer tous les incitants fiscaux en faveur de l'actionnariat salarié. Puis un des premiers actes du nouveau Gouvernement danois en 2016 (Lars Rasmussen, conservateur-libéral) fut de les réintroduire. Cependant, peu d'entreprises danoises ont relancé les plans précédemment abandonnés.

A la suite de la Loi Pacte, on a en effet vu revenir des plans d'actions gratuites mais on reste loin des niveaux antérieurs.

Nous évaluons la Loi Pacte en regard de trois critères: le nombre d'actionnaires salariés en France, l'objectif 10% en 2030, l'actionnariat salarié dans les PME.

- Depuis cinq ans, le nombre d'actionnaires salariés augmente de quelque 50.000 unités par an, c'est positif, mais on vient seulement de retrouver le chiffre d'il y a dix ans.
- L'objectif de 10% à détenir par les salariés à l'horizon 2030, exprimé par le Ministre de l'Economie et des Finances depuis 2017. Nous avons validé cet objectif, s'agissant d'un objectif macroéconomique (il ne s'agit pas de fixer l'objectif de 10% à chaque entreprise particulière). En effet, 10% est le niveau atteint aujourd'hui aux USA. Pourquoi eux et pas nous?
- Cependant, cela consisterait pour la France à doubler le nombre d'actionnaires salariés, à 6 millions en 2030. Cela ne pourrait se faire qu'en introduisant en France une politique apte à développer l'actionnariat salarié dans les PME, ce que ne fait pas la Loi Pacte. Ainsi, au rythme actuel de 50.000 actionnaires salariés en plus chaque année, ce n'est pas en 2030 que l'objectif serait atteint mais en 2086, autant dire jamais.

5. Quelles sont vos attentes aujourd'hui en France, notamment en matière de législation ?

Les décideurs politiques en France cultivent depuis des dizaines d'années l'idée qu'il faudrait transposer aux PME les plans d'achats d'action qui ont fait le succès de l'actionnariat salarié dans les grandes entreprises. C'est une idée foncièrement erronée. La France doit faire dans ce domaine une révolution copernicienne (ce que les USA ont fait en 1974 et le Royaume Uni en 2014).

Introduire l'actionnariat salarié dans les PME, on le fait avec succès à la création (un peu) mais surtout à la transmission d'entreprise. Une PME n'a généralement pas besoin de rechercher de nombreux actionnaires, cela ne devient pertinent que lorsqu'elle devient grande. C'est donc à la transmission que la recherche d'actionnaires se pose réellement pour la PME. A ce moment, la transmission aux salariés est une bonne option, c'est prouvé. Mais pas en se basant sur l'épargne des salariés, celle-ci n'est généralement pas à la hauteur. Il faut se baser sur les techniques du Private Equity, c'est ce qu'ont pu faire les USA et la Grande Bretagne.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes: une PME transmise chaque jour à un *Employee Ownership Trust* en Grande Bretagne. Trois FCPE de reprise en quinze ans en France. Et deux SCOP d'amorçage depuis la Loi Hamon en 2014.

Même le mouvement coopératif aujourd'hui aux USA et en Grande Bretagne est un des fers de lance de l'utilisation des formules ESOP et EOT, le mouvement des SCOP pourrait très bien jouer ce rôle aussi en France.

C'est ainsi que la France pourra reprendre sa place de numéro un de l'actionnariat salarié en Europe, et c'est ce que nous souhaitons.

6. Quels sont les messages que vous souhaitez transmettre aux rapporteurs de la présente mission d'information ?

Vos questions nous semblent les bonnes et au bon moment, nous en sommes convaincus comme vous avez pu le voir. Nous vous souhaitons plein succès.

Par ailleurs, nous devons attirer l'attention des décideurs en France sur la confusion fréquente observée entre ETI et PME, notamment chez les praticiens de l'actionnariat salarié.

Par PME, nous entendons les entreprises petites et moyennes qui se situent dans les nomenclatures européennes entre la très petite entreprise (moins de 10 salariés) et la grande (250 salariés et plus). Il s'agit donc des entreprises occupant 10 à 249 personnes.

A notre connaissance, la notion d'Entreprise de Taille Intermédiaire (ETI) n'est utilisée qu'en France. Il s'agit en fait généralement de grandes entreprises non cotées. Il est de fait que l'actionnariat salarié est significativement développé en France dans les ETI, au même titre que dans les grandes entreprises cotées.

Une ETI n'est pas une PME. C'est bien dans les PME que l'actionnariat salarié fait problème en Europe et en France. Non dans les ETI.

Marc Mathieu

Secrétaire Général

FEAS - Fédération Européenne de l'Actionnariat Salarié

EFES - European Federation of Employee Share Ownership

Avenue Voltaire 135, B-1030 Bruxelles

Tel: +32 (0)2 242 64 30 - Fax: +32 (0)2 791 96 00

E-mail: efes@efesonline.org Internet: www.efesonline.org

La FEAS est l'organisation-coupole qui vise à fédérer les actionnaires salariés, les entreprises et toutes les personnes, les syndicats, les experts, les chercheurs et autres intéressés à la promotion de l'actionnariat salarié et la participation en Europe.