

C L I F F O R D
C H A N C E



LOI PACTE : NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT SALARIÉ

SEPTEMBRE 2019



LOI PACTE : NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT SALARIÉ

- 1. Une protection renforcée des épargnants**
- 2. Une gouvernance revisitée**
- 3. Des offres repensées**
- 4. Actionnariat salarié à l'occasion d'une cession par l'Etat**
- 5. Partager la valeur**

1. Une protection renforcée des épargnants



UNE PROTECTION RENFORCEE DES ÉPARGNANTS

- Le règlement du PEE doit désormais prévoir la mise en œuvre des modalités **d'une aide à la décision pour les bénéficiaires**.

Un amendement prévoyait la mise en œuvre des modalités de conseil aux bénéficiaires, à leur demande, à la charge des sociétés de gestion.

Il a été écarté pour privilégier « l'aide à la décision ».

➤ Cette disposition soulève de nombreuses questions sur sa mise en œuvre pratique:

- ✓ Qui fournit cette aide?
 - Risque de conflit d'intérêt pour l'employeur et la société de gestion
 - Robo advisor?
- ✓ Que couvre cette aide? Information? Conseil?
- ✓ Qui est responsable?

UNE PROTECTION RENFORCEE DES ÉPARGNANTS

- **Obligation de remettre aux épargnants (PEE) un relevé annuel** adressé par « *la personne chargée de la tenue du registre des comptes* » comportant :
 - le choix d'affectation de son épargne au sein du plan
 - le montant de ses valeurs mobilières au 31 décembre de l'année précédente : montant global mais aussi par support avec les dates de disponibilités, modalités de gestion
 - le récapitulatif des sommes investies lors de l'année écoulée
 - La prise en charge des frais par l'entreprise et l'information, le cas échéant, de la cessation de cette prise en charge en cas de départ de l'entreprise

Décret du 20 août 2019 a précisé la loi PACTE (article D. 3332-16-1 du Code du travail)

Question: **quid en cas de pluralité de teneurs de comptes?**

- **Plafonnement des frais versés dans le PERCO par les anciens salariés.**

20 euros par an ou 5% du total des sommes et valeurs lorsque les sommes et valeurs du bénéficiaire sont inférieures à 400 euros par an (décret du 20 août 2019).

2. Une gouvernance revisitée



GOUVERNANCE DES FCPE D'ACTIONNARIAT

MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Actuellement les règles de désignation des membres d'un conseil de surveillance du FCPE représentant les porteurs de parts sont souples, avec au choix :

- l'élection par les porteurs de parts (à proportion du nombre de parts détenues) ;
- la désignation par le ou les CSE intéressés, ou ;
- la désignation par les organisations syndicales représentatives.

La Loi PACTE a supprimé les deux dernières possibilités.

A compter du 1^{er} janvier 2021, les membres représentant les porteurs de parts seront **obligatoirement élus parmi l'ensemble des salariés porteurs de parts**. Ces derniers participeront à proportion de leurs parts détenues dans le FCPE.

Un « questions/réponses » du Ministère du travail devrait préciser les modalités d'application.

GOVERNANCE DES FCPE

MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

En cas de création avant le 1^{er} janvier 2021 d'un nouveau FCPE (≠ compartiment) :

- Il est recommandé de prévoir dès à présent l'élection des membres du conseil de surveillance par les porteurs de parts du FCPE.
- Principaux points à traiter :
 - **Dans le règlement du FCPE, notamment pour éviter de renouveler trop souvent le processus d'élection :**
 - ✓ nombre de représentants,
 - ✓ durée du mandat,
 - ✓ Mode de détermination des suppléants.
 - **Dans le règlement électoral, les modalités d'organisation du vote :**
 - ✓ Appel à candidature,
 - ✓ Collège électoral,
 - ✓ Scrutin,
 - ✓ Commission électorale...

GOVERNANCE DES FCPE

MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Pour les FCPE existants : Doit-on anticiper et changer les règles de désignation dès maintenant ou attendre l'expiration des mandats en cours?

→ Le Ministère du Travail semble considérer qu'il convient d'anticiper et d'organiser des élections avant le 1^{er} janvier 2021

Il est nécessaire de modifier le règlement du FCPE :

- **Accord du conseil de surveillance?**

- ✓ Juridiquement, l'accord du conseil de surveillance pour procéder à cette modification n'est requis **que si le règlement du FCPE le prévoit** ;

- ✓ Mais, si cette décision suppose **d'interrompre par anticipation un mandat en cours**, il nous semble que l'accord du conseil de surveillance et des membres concernés pourrait être requis.

- Modification qui doit être **notifiée à l'AMF** (ce n'est pas une « mutation » donc l'accord de l'AMF n'est pas nécessaire)

GOVERNANCE DES FCPE

MODALITÉS D'EXERCICE DU DROIT DE VOTE

A compter du 1^{er} janvier 2021, les représentants de l'entreprise seront exclus de l'exercice des droits de vote attachés aux actions.

Lorsque le Conseil de surveillance du FCPE comporte des représentants de l'entreprise :

*« [...] pour l'exercice des droits de vote attachés aux titres émis par l'entreprise, après discussion en présence des représentants de l'entreprise, **les opérations de vote ont lieu hors la présence de ces derniers**. »*

Les représentants de l'entreprise continueront à participer à la prise des autres décisions du Conseil de surveillance du FCPE :

- **Décision en cas d'offre d'achat ou d'échange sur l'apport des titres ;**
- Décision quant à la fusion, scission, liquidation du FCPE ;
- Examen de la gestion financière, administrative et comptable du FCPE.



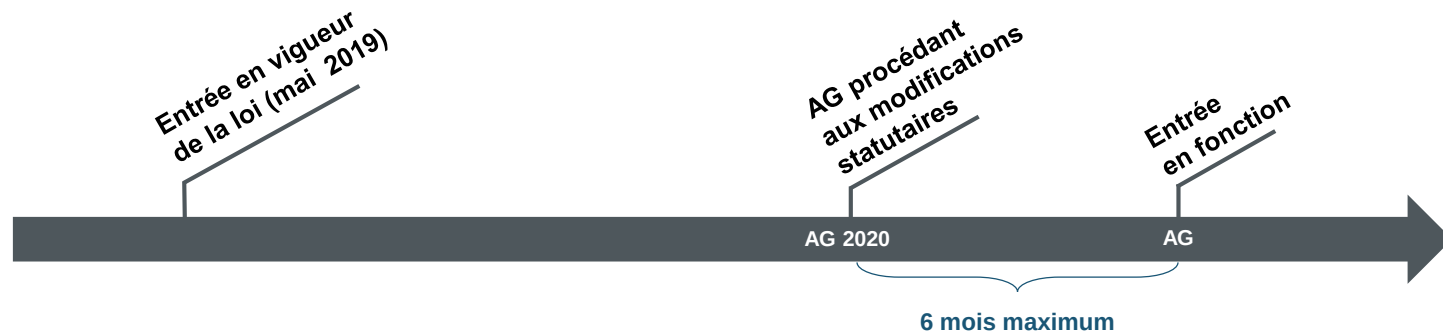
GOVERNANCE DES ENTREPRISES

LES ADMINISTRATEURS ÉLUS SUR PROPOSITION DES ACTIONNAIRES SALARIÉS

Principale modification : **les sociétés non cotées** qui emploient au moins 1 000 salariés (société et filiales en France) ou au moins 5 000 salariés (société et filiales France et international) à la clôture de deux exercices consécutifs **sont soumises à l'obligation d'avoir au moins un administrateur désigné sur proposition des actionnaires salariés** si les actionnaires salariés détiennent plus de 3% du capital social.

L'obligation ne concernait que les sociétés cotées jusqu'à la loi PACTE.

L'entrée en fonction des représentants des salariés actionnaires intervient **au plus tard six mois après l'assemblée générale portant les modifications** statutaires nécessaires à leur élection ou à leur désignation. Ces modifications statutaires sont proposées **lors de l'assemblée générale annuelle organisée en 2020**.





GOUVERNANCE DES ENTREPRISES

LES ADMINISTRATEURS ÉLUS SUR PROPOSITION DES ACTIONNAIRES SALARIÉS

Modification mineure : élargissement des modalités de calcul du seuil de 3%.

Avant la loi Pacte

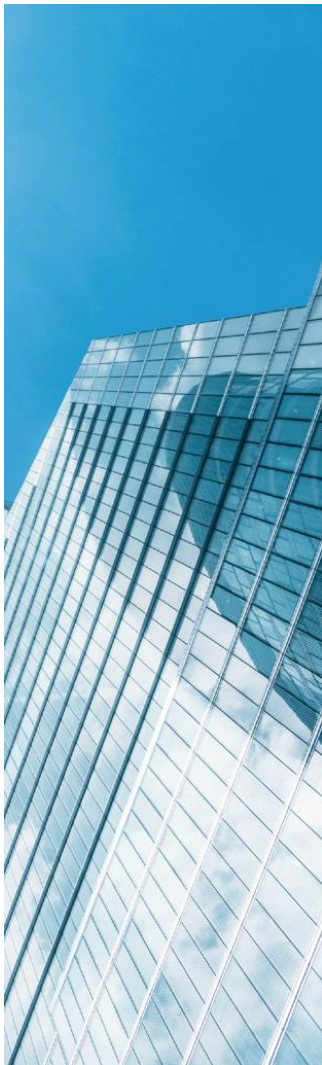
- **Etaient prises en compte** pour le calcul du seuil de 3 % les actions gratuites dont l'attribution a été autorisée par une **AG postérieure à la publication de la Loi du 6 août 2015** (Loi Macron).

Depuis la loi Pacte

- **Les statuts peuvent** prévoir que les actions nominatives détenues directement par les salariés et régies par l'article L. 225-197-1 dont l'attribution a été autorisée par une **AG antérieure à la publication de la Loi du 6 août 2015 seront prises en compte** pour le calcul du seuil de 3 %.



3. Des offres repensées



NOUVEAUX OUTILS D'ACTIONNARIAT SALARIÉ COLLECTIF

Après la réduction du forfait social avec Loi de Financement de la Sécurité Sociale à compter du 1^{er} janvier 2019, focus sur deux apports la Loi PACTE visant à augmenter l'attractivité de l'actionnariat salarié :

I. Décote plus conséquente sur la valeur de l'action

II. Abondement unilatéral dans le PEE investi en actions de l'entreprise

- Quels impacts peut-on anticiper sur la croissance du taux d'actionnariat salarié ?
- Quelle utilisation pour ces outils ?

UNE DÉCOTE PLUS FORTE SUR LE PRIX DE L'ACTION

Une décote de **30%** (avec blocage 5 ans) ou de **40%** (avec blocage 10 ans) sur la valeur de marché de l'action.

Des offres **plus attractives pour le salarié** mais **plus couteuses pour les actionnaires** :

- Augmentation de capital : charge IFRS mais déductibilité fiscale

Une décote plus forte / volume des offres plus réduit ?

- Cession d'actions : une opportunité en fonction du prix de rachat

Une **alternative** à l'abondement ?

- Pas de forfait social pour les employeurs
- Pas de sortie de cash pour les employeurs



A l'international ?

Non imposable dans certains cas (à l'inverse de l'abondement imposable).

ABONDEMENT UNILATÉRAL INVESTI EN ACTIONS DE LA SOCIÉTÉ

Nouvelle possibilité prévue par l'article L. 3332-11 du Code du travail

« [...] 1° Si le règlement du plan le prévoit, effectuer des versements sur ce plan, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés, pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens du deuxième alinéa de l'article L. 3344-1. Les actions ou certificats d'investissement ainsi acquis par le salarié ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai minimum de cinq ans à compter de ce versement ;

2°[...] Un décret détermine les conditions d'application des 1° et 2° du présent article. Les versements mentionnés aux mêmes 1° et 2° sont soumis au même régime social et fiscal que les versements des entreprises mentionnés au premier alinéa. [...]. »

ABONDEMENT UNILATÉRAL INVESTI EN ACTIONS DE LA SOCIÉTÉ

RAPPEL DES CONDITIONS PRÉVUES PAR LA LOI

- « *Si le règlement du plan le prévoit* »
 - Implique une négociation avec les partenaires sociaux
 - Quid de l'objet de négociation ? Le principe ? Le montant ? Les conditions d'investissement ?
 - « *attribution uniforme à l'ensemble des salariés* »
 - Le décret précise : « ensemble des adhérents qui satisfont aux conditions d'ancienneté prévues par le PEE »
 - Le cas échéant, attention aux conditions de l'article L. 225-197-6 du Code de commerce
 - « *pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise* »
 - A priori, une gestion collective dans un FCPE devrait être possible
 - « *ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai minimum de cinq ans à compter de ce versement* »
 - Par analogie avec la « passerelle PAGA », blocage strict
 - Dispositions d'application à suivre (cas de décès / gestion des successions)
- **Plafond fixé dans le décret du 20 août 2019 : 2% du PASS, à déduire du plafond d'abondement prévu dans le PEE et du plafond légal (8% du PASS)**

ABONDEMENT UNILATÉRAL INVESTI EN ACTIONS DE LA SOCIÉTÉ

QUESTIONS OUVERTES

○ Un versement réalisé directement en actions ?

A priori, même choix que pour l'abondement « classique » :

- Le versement peut être fait en cash et investi en actions émises via augmentation de capital / cession d'actions : quid du prix d'émission / cession ?
- Le versement pourrait être livré directement en actions nouvelles libérées par prélèvement sur les réserves à hauteur du nominal.

○ Quid du montant du forfait social ?

- Questions-réponses publié par l'administration le 14 janvier 2019 sur la suppression du forfait social semble exclure le bénéfice du taux réduit de 10% pour l'abondement unilatéral (non voté à l'époque)
- Ce point devrait évoluer

ABONDEMENT UNILATÉRAL INVESTI EN ACTIONS DE LA SOCIÉTÉ

PAGA COLLECTIF

ABONDEMENT UNILATERAL

Acquisition des droits conditionnée : outil de rétention	↔	Pas de condition : outil de rétribution
Répartition uniforme, proportionnelle à la présence ou aux salaires ou combiner ces critères	↔	Répartition uniforme
Livraison d'actions au plus tôt 1 an après l'attribution	↔	Livraison immédiate dans le PEE
Gestion des départs au sein du groupe Gestion des mobilités internationales	↔	Pas d'impact
1+1 ou 1+ 5 ans en cas de versement dans PEE	↔	5 ans
Pour le salarié : fiscalité actions gratuites (possibilité de versement dans PEE)	↔	Pour le salarié: fiscalité PEE
Pour l'employeur : contribution patronale de 20% à la livraison	↔	Pour l'employeur : forfait social de 10% (en attente de confirmation par l'administration)
Dispositif visé à l'article L. 225-197-6 du Code de commerce	↔	Idem



4. Actionnariat salarié à l'occasion d'une cession par l'Etat

CESSION PAR L'ETAT : NOUVELLE DEFINITION DES OFFRES D'ACTIONNARIAT SALARIÉ

Modification du régime de l'article 31-2 de l'Ordonnance n° 2014-948 du 20 août 2014

- **Extension du champ** des opérations soumises à obligation d'offre aux salariés :

L'obligation pour l'Etat de proposer des actions aux salariés n'est plus limitée aux cas de cession d'une participation de l'Etat "*selon les procédures des marchés financiers*". Sont désormais concernées les cessions de participation par l'Etat dans les entreprises cotées et non cotées **dont il détient plus de 10% du capital**, et **quelle que soit la procédure de cession** (gré à gré, sur un marché...).

- Mais seules les **cessions significatives** seraient concernées : seuils en % de capital et en montants seront fixés par décret.
- Clarification du périmètre des éligibles : les « **anciens salariés** » ayant 5 ans d'ancienneté et conservé des avoirs dans le PEE peuvent participer

CESSION PAR L'ETAT : NOUVELLES DÉFINITIONS DES OFFRES D'ACTIONNARIAT SALARIÉ

Modification du régime de l'article 31-2 de l'Ordonnance n° 2014-948 du 20 août 2014:

- **Trois alternatives quant aux modalités de cession :**
 - ✓ Cession directe par l'Etat
 - ✓ Cession de l'intégralité de l'enveloppe à l'émetteur à charge de rétrocession aux salariés dans le délai d'un an
 - ✓ Cession du volume d'actions demandées par les salariés à la suite de la période de réservation et rétrocession aux salariés sans délai.
- Prix de cession et **rabais** fixés conformément aux dispositions du Code du travail (cession dans le cadre du PEE). Tout avantage doit être consenti par l'émetteur (conseil d'administration) et à la charge de l'entreprise, sauf dans l'hypothèse d'un transfert au secteur privé de la majorité du capital.
- **Avis CPT requis** si l'offre intervient en dehors de la durée de validité de l'avis relatif à la cession par l'Etat (30 jours sauf délai plus long accordé par la CPT).



5. Partager la valeur

LE PARTAGE DES PLUS-VALUES DE CESSIION AVEC LES SALARIÉS

Nouveau dispositif : Tout actionnaire peut prendre l'engagement, vis-à-vis de de l'ensemble des salariés, de partager avec eux une partie de la plus-value de cession de ses titres (10% max) le jour où il en cèdera tout ou partie.

Principales caractéristiques :

- dispositif **facultatif**
- **le salarié n'acquiert à aucun moment la propriété des actions** de la société
- dispositif **collectif** : tous les salariés présents dans l'entreprise à un moment quelconque pendant la période entre la date de signature de l'engagement et la date de la cession (la Période)
- répartition uniforme, proportionnelle au temps de présence pendant la Période ou proportionnelle aux salaires
- Condition de présence pendant tout ou partie de la Période
- Condition d'ancienneté de 3 mois à 2 ans
- Versement dans le PEE, plafonné à 30% du PASS et soumis au forfait social (abondement)

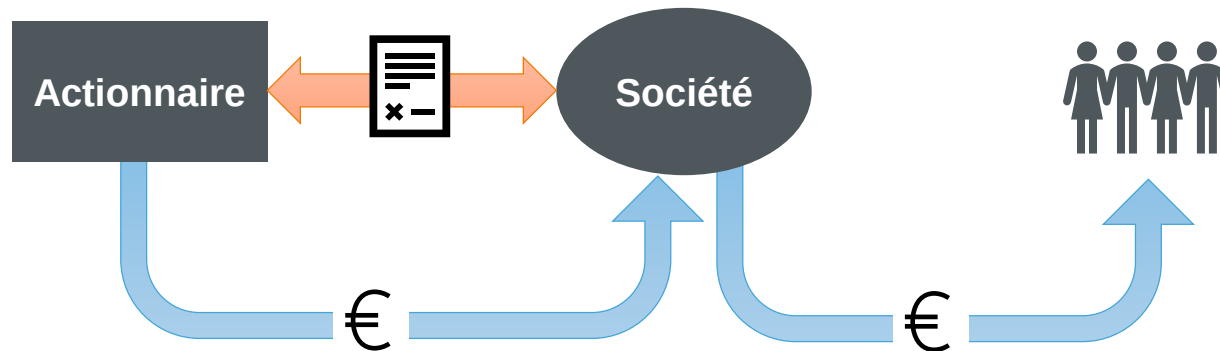
LE PARTAGE DES PLUS-VALUES AVEC LES SALARIÉS

L'engagement de partage prend la forme d'un **contrat conclu entre l'actionnaire et la société** par lequel :

- L'actionnaire s'engage à verser à la société une partie de la plus-value qu'il réalisera ;
- La société, quant à elle, s'engage à reverser ces sommes aux salariés.

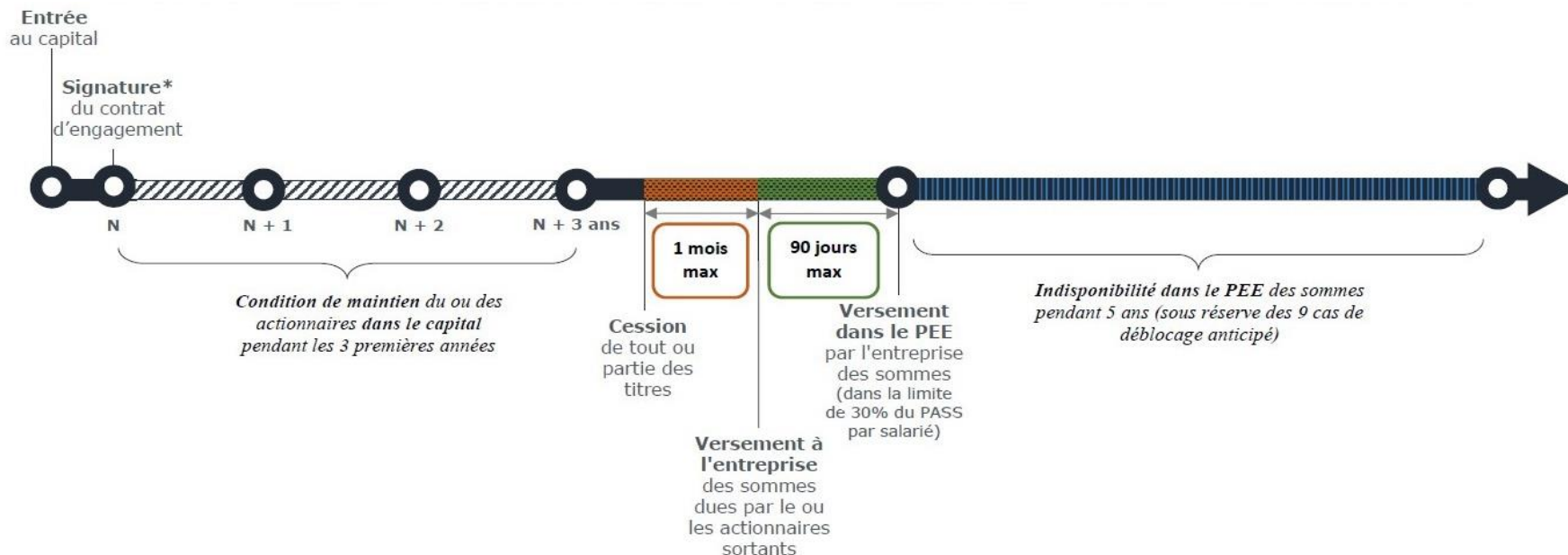
Le **PEE** doit être mis en place dans l'entreprise au moment de la signature du contrat de partage.

Remarque : Le texte exclut toute participation des organisations syndicales ou des instances représentatives du personnel au processus de formalisation de l'engagement.



LE PARTAGE DES PLUS-VALUES AVEC LES SALARIÉS

LES PRINCIPALES ÉTAPES DU DISPOSITIF



* Il est recommandé de signer le contrat d'engagement au plus tôt après l'entrée au capital de l'actionnaire afin de faire courir rapidement le délai de 3 ans de maintien au capital.



**Des questions?
Contactez**



Anne Lemerrier
Partner
Clifford Chance Paris
+ 331 44 05 52 14
anne.lemercier@cliffordchance.com

C L I F F O R D C H A N C E

Clifford Chance, 10 Upper Bank Street, London, E14 5JJ

© Clifford Chance 2019

Clifford Chance LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales under number OC323571

Registered office: 10 Upper Bank Street, London, E14 5JJ

We use the word 'partner' to refer to a member of Clifford Chance LLP, or an employee or consultant with equivalent standing and qualifications

WWW.CLIFFORDCHANCE.COM