

L'actionnariat salarié serait-il un levier pour fidéliser les salariés ?

Agnès BRICARD,

*Ambassadrice à l'intéressement
et à la participation auprès du Gouvernement
Vice-Présidente Pacte PME,
Présidente d'Honneur du Conseil National
de l'Ordre des Experts-Comptables*



Loïc DESMOUCEAUX,

*Président de la FAS
(Fédération Française
des Associations
d'Actionnaires Salariés
et Anciens Salariés).*



Le contexte actuel, qui conduit à revisiter le rapport du salarié à son entreprise, constitue un terrain fécond propice au renouveau du regard des parties prenantes sur l'actionnariat salarié : son sens profond, qui est en définitive un outil concret mais stratégique de la convergence d'intérêt des acteurs sociaux, se révèle aujourd'hui un levier puissant pour retisser un lien durable entre l'entreprise et son salariat. Combien d'employeurs pensent à cet outil pour fidéliser leurs collaborateurs ?

Pour une refondation de l'actionnariat salarié !

Dans l'esprit du Général de Gaulle, la participation devait faire du salarié un "associé". Dans cette optique, elle devait s'appliquer sous une triple forme : aux résultats, au capital et à la gestion de l'entreprise.

Cette vision fondatrice de la participation a donné lieu à de nombreux textes législatifs et réglementaires, visant majoritairement à développer la participation aux résultats avec différents dispositifs d'épargne salariale et d'intéressement, adaptés en fonction de la taille des entreprises.

La participation au capital et la participation à la gestion de l'entreprise, qui constituent les deux piliers de l'actionnariat salarié, n'ont pas connu le même essor.

Aujourd'hui, dans un environnement contraint par les crises sanitaire, énergétique et inflationniste, les dispositifs d'épargne salariale sont toujours au cœur des actions du Gouvernement en faveur de la défense du pouvoir d'achat. Même si le "dividende salarié" a fait couler beaucoup d'encre au cours des derniers mois, il s'est finalement traduit par la mise en place d'une simple prime de partage de la valeur venant renforcer les dispositifs d'épargne salariale en place.

Pourtant, les outils permettant de développer l'actionnariat des salariés existent et les exemples d'entreprises ayant franchi le rubicon avec succès sont nombreux.

Mais les statistiques sont têtues et nous révèlent le retard considérable accumulé par les entreprises françaises malgré les bons résultats affichés par les plus grandes d'entre elles.

Le contexte actuel, qui conduit à revisiter le rapport du salarié à son entreprise, constitue un terrain fécond propice au renouveau du regard des parties prenantes sur l'actionnariat salarié : son sens profond, qui est en définitive un outil concret mais stratégique de la convergence d'intérêt des acteurs sociaux, se révèle aujourd'hui un levier puissant pour retisser un lien durable entre l'entreprise et son salariat.



Combien d'employeurs pensent à cet outil pour fidéliser leurs collaborateurs ?

L'actionnariat salarié ne doit pas être réservé aux plus grandes entreprises ni à une élite.

Il est encore temps d'identifier les leviers nécessaires à une refondation de l'actionnariat salarié pour donner à la définition gaullienne de la participation toute sa signification.

1. Les outils favorables à l'actionnariat salarié

Plusieurs dispositifs existent pour permettre aux entreprises d'associer leurs collaborateurs au capital :

- les cessions d'actions réservées aux salariés (il peut s'agir d'actions existantes ou créées à la suite d'une augmentation de capital) ;
- les stock-options, les bons de souscriptions d'actions (BSA) et les bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE), permettant aux salariés d'acheter des actions de leur entreprise ; cette possibilité est ouverte pendant une durée déterminée à un prix fixé le jour de l'attribution de l'option ;
- les attributions gratuites d'actions (AGA) ; l'attribution peut être directe ou conditionnée par l'atteinte d'objectifs prédéfinis (actions de performance) ;
- les holdings de managers (ManCo) offrant aux salariés la possibilité de rentrer au capital de l'entreprise par le biais d'une société ad hoc.

Parallèlement des avantages peuvent être consentis aux salariés pour faciliter l'acquisition des actions. Ainsi, le prix de souscription des actions réservées aux salariés peut être inférieur au prix "de marché". Cette décote peut atteindre 30 %, voire 40 % en cas d'indisponibilité des actions supérieure à 10 ans.

Lorsque l'investissement est réalisé à partir d'un plan d'épargne entreprise (PEE), l'entreprise peut proposer un abondement aux versements des salariés.

2. Les chiffres de l'actionnariat salarié

Ces outils largement utilisés dans les entreprises du SBF120 ont connu un fort succès en 2021. Selon ERES (société de conseil et de gestion spécialisée en épargne salariale, retraite et actionnariat salarié), les plans d'actionnariat salarié lancés en 2021 continuent de séduire les salariés, qui souscrivent des montants de plus en plus élevés.

Le montant total souscrit a augmenté de 50 % sur l'année, passant de 2,5 milliards d'euros en 2020 à 3,7 milliards d'euros en 2021, un record historique. Le montant moyen par salarié souscripteur, lui, a augmenté de plus de 1 000 € de 2020 à 2021, passant de 4 540 € à 5 600 €.

Ces bons résultats des plus grandes entreprises restent très relatifs comparés à l'objectif de 10 % d'actionnaires salariés visé par la Loi Pacte.

On peut se réjouir de l'enthousiasme manifesté par les dirigeants d'entreprises pour l'actionnariat salarié qui sont plus de huit sur dix à le considérer comme "une bonne chose" et des bons résultats des PME dont 9 % d'entre elles sont aujourd'hui équipées d'un dispositif d'actionnariat salarié (contre 4 % en 2015).

Il reste qu'à l'échelle du pays ces résultats demeurent très décevants si l'on prend en considération la diversité de nos entreprises.

3. Changer de paradigme

Les attentes des salariés aujourd'hui ont changé, le rapport au travail s'est transformé. La qualité des missions et des responsabilités confiées, le bien-être au travail, le respect de l'environnement et des critères RSE correspondent à des valeurs structurantes du rapport au travail.

Les dirigeants de start-up ont très vite compris ces nouveaux enjeux en procédant à de nombreuses adaptations de la relation employeur/salarié qu'il s'agisse de la rémunération, du temps et des modes de travail et de l'intéressement au capital ou aux résultats.

Pour refonder l'actionnariat salarié, il faut donner aux entrepreneurs et aux salariés une vision globale intégrant ces nouvelles attentes et permettant à chacun de se projeter quelle que soit la taille de son entreprise.



4. Propositions

1/ Redonner du sens à l'actionnariat salarié

Les bénéficiaires d'un actionnariat salarié large et profond sont connus et nombreux.

Il permet de renforcer la confiance des salariés dans leurs entreprises et de leur faire davantage bénéficier de la valeur qu'elles créent en les associant à leur capital, de les intéresser aux enjeux stratégiques et de développement, de renforcer la cohésion sociale, surmonter les clivages patronat-salariés et capital-travail.

Il s'agit de promouvoir l'actionnariat comme une valeur positive, au même titre que l'entrepreneuriat qui a su reconquérir une perception favorable ces dernières années.

Ces bénéficiaires sont à la portée de toutes les entreprises quelle que soit leur taille mais il reste à diffuser cette culture et à inventer un modèle d'actionnariat salarié dans les plus petites entreprises.

Enfin, l'actionnariat salarié s'inscrit dans une perspective d'amélioration de 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.

Dans ce contexte, les associations d'actionnaires salariés peuvent utilement contribuer d'une part à la diffusion d'une culture actionnariale et d'autre part jouer un rôle positif, à l'abri des conflits d'intérêt, dans la gouvernance des entreprises.

L'actionnaire salarié, dans un cadre collectif ou en direct, doit pouvoir participer effectivement aux prises de décision, comme tout actionnaire.

2/ Faciliter la cession d'actions existantes

Il serait utile de proposer qu'en assemblée générale il soit possible de voter à la majorité simple lorsqu'il s'agit de céder aux salariés des actions existantes (déjà rachetées sur le marché) et non pas des actions nouvelles à émettre.

Il serait également utile de permettre aux sociétés dont les actions ne sont pas admises aux négociations sur un marché réglementé d'étaler sur trois années les augmentations de capital réservées à leurs salariés.

Une telle mesure concerne notamment les ETI et PME non cotées.

Elle viserait tout à la fois à simplifier leurs démarches et à permettre à leurs salariés de lisser dans le temps leurs versements et acquisitions d'actions dans le cadre du même FCPE d'actionnariat salarié.

3/ Amplifier les dispositifs fiscaux et sociaux incitatifs

En outre, il faut continuer à encourager les entreprises à développer leur actionnariat salarié en supprimant définitivement le forfait social qu'elles payent sur les sommes investies dans les fonds en titres de l'entreprise.

Créer un fonds éligible au nouveau PERECO qui investirait de façon diversifiée au capital des entreprises ayant plus de 3 % d'actionnariat salarié serait aussi pertinent pour introduire l'actionnariat salarié dans les plans d'épargne retraite sans concentrer les risques des futurs retraités.

Pour faciliter la transmission d'entreprises non cotées via l'actionnariat salarié, il faudrait rendre possible un mécanisme de cession de l'entreprise aux salariés comportant l'exonération de la plus-value de cession pour le cédant avec en contrepartie une obligation de réinvestissement en actions du produit de cession.

4/ Accompagner l'actionnariat salarié dans les plus petites entreprises

Malgré l'engouement des dirigeants pour l'actionnariat salarié, des freins demeurent, au premier rang desquels une résistance psychologique comme le souci de discrétion, notamment dans les plus petites entreprises.

Selon ERES, les enjeux de confidentialité (44 %) et de transmission de l'entreprise (41 %) arrivent en tête des freins exprimés. *"Il y a une méconnaissance des dispositifs et un déficit de culture de partage d'informations financières ou mêmes stratégiques avec les collaborateurs dans les plus petites entreprises"*.

Les dirigeants doivent être accompagnés dans cette évolution qui pourrait être liée à celle des conditions d'application de l'intéressement dans les TPE désormais beaucoup plus favorables dès lorsqu'elles peuvent reposer sur une décision unilatérale de l'employeur y compris lors du renouvellement de l'accord.

5/ Faire de l'actionnariat salarié une priorité nationale

La généralisation de l'actionnariat salarié devrait figurer au rang des priorités dans le cadre des réformes législatives à venir pour la transformation de la société française.

En effet, par les dividendes qu'il procure aux salariés actionnaires, ainsi que par leur association à la gouvernance, l'actionnariat salarié permet tout à la fois un meilleur partage de la valeur créée grâce à leur travail et un renforcement de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE). L'actionnariat salarié favorise également une meilleure allocation de l'épargne des Français vers des sociétés implantées en France et les encourage à constituer une épargne de moyen et long terme, y compris en vue de la retraite et de la dépendance.

La tâche s'avérant vaste et durable, nous suggérons que les actions attendues de l'Etat, impliquant plusieurs ministères, soient coordonnées sous l'autorité du gouvernement par un délégué interministériel à l'épargne salariale et à l'actionnariat salarié.