
L'ACTIONNARIAT SALARIÉ : ON PASSE A L'ACTE ?

La problématique principale des chefs d'entreprises français actuels est de combiner la croissance, le respect de l'environnement et le bien-être des salariés.

Ce dernier poste est un des plus importants à l'heure actuelle en raison de toutes les mouvances salariales, les grèves et manifestations tous azimuts d'une population ouvrière mécontente et frustrée, en combat philosophique avec le patronat qu'il soit de l'industrie lourde, du petit commerce ou des nouveaux métiers de la société de l'information.

Alors comment croître en évitant les écueils de l'entreprenariat classique qui n'a pas su se remettre en question ?

Peut-être en envisageant un modèle bien rôdé aux Etats Unis et qui a fait ses preuves depuis quarante ans ?

Nous parlons bien sûr de l'actionnariat salarié !

Force est de constater qu'aux USA le développement de l'actionnariat salarié a fait ses preuves car plus de 36 % des salariés américains issus d'entreprises non cotées et principalement des PME sont des actionnaires salariés (cela représente 10% de la masse salariale nationale)

Cette avancée est due principalement à l'habituel dynamisme des chefs d'entreprises américains mais aussi au plan ESOP (*Employee Stock Ownership Plan*) qui a permis d'organiser dans les meilleures conditions fiscales le développement de l'actionnariat salarié.

Chez nous, en France, deux entreprises références de l'industrie française ont sauté le pas en 2018 en optant pour l'abondement, qu'elles appliquent pour toutes leurs filières dans 50 pays : L'Oréal et Sanofi comptabilisant à eux deux pas moins 200 000 salariés prennent enfin la voie de la raison par la répartition.

MAIS TOUT D'ABORD : QU'EST-CE QUE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ ?

Comme son nom l'indique, c'est le fait de transformer un salarié en actionnaire !

Tout simplement.

Cette disposition a été inventée pour gommer tant que faire se peut, au moins de manière psychologique, la différence entre capital et travail. On va chaque jour davantage vers une dirigeance d'entreprise qui tient compte du facteur humain, contrairement à ce qu'on aurait tendance à croire.

Le capitalisme n'est pas forcément une « machine à broyer les hommes » et heureusement !

Il existe, techniquement parlant, trois formules différentes pour mettre en place une politique d'actionnariat salarié dans une entreprise, de quelque taille qu'elle soit.

<H2>TECHNIQUEMENT ÇA SE PASSE COMMENT</H2>

Il existe différentes formules pour mettre en place un plan d'actionnariat salarié :

<h3>L'attribution gratuite d'actions</h3> – c'est un dispositif qui permet aux salariés de recevoir gratuitement des actions de la part de leur entreprise et qui implique (logiquement) que le salarié ne puisse pas vendre ses actions.

<h3>Attribution de BSPCE</h3> (*Bons de Souscription de Parts de Créateur d'Entreprise*) Les BSPCE sont des titres qui permettent aux salariés d'acquérir à n'importe quel moment des parts de l'entreprise au prix convenu lors de l'émission du bon.

C'est une formule souvent utilisée lors de la création de start-up. L'intérêt du salarié y est évident car si la valorisation de la société augmente pendant la période d'exercice, il pourra en acheter les actions à un prix largement inférieur à leur valeur, sans avoir été obligé de s'engager dans le risque de la création de l'entreprise.

Les BSPCE sont cependant réservées à certaines formes sociales d'entreprises, répondant à ces critères précis :

- Les sociétés créées depuis moins de 15 ans
- Les sociétés soumises à l'impôt en France
- Les sociétés ayant une capitalisation boursière inférieure à 150 millions d'euros
- Les sociétés dont 25 % du capital est détenu par des personnes physiques ou par des personnes morales dont 75% du capital social est détenu par des personnes physiques.

Les BSPCE ne peuvent quant à eux être détenus que par :

- Les salariés de la société
- Les mandataires sociaux (président du conseil d'administration, directeur général, etc.).

<h3>Attribution de stock-options</h3> Les stock-options sont des droits attribués à certaines catégories de salariés, généralement les plus hauts responsables de l'entreprise.

Les bénéficiaires désignés à l'acquisition de stock-options peuvent acquérir des titres à un prix fixé d'avance, généralement inférieur à la valeur du jour de la levée, pendant une période déterminée. L'ensemble des stock-options ne peut pas dépasser 30 % du capital de l'entreprise.

En France, la fiscalisation des stock-options alourdie depuis 2012 a ralenti sensiblement le phénomène d'attribution après qu'elles aient fait la UNE scandalisée des journaux au moment de l'attribution des « parachutes en or » de quelques patrons de grandes compagnies à capital mixte « remerciés » pour leurs « bons et loyaux services ».

<H2>AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ</H2>

Même si l'on sait que le principal bénéficiaire est le salarié, l'influence d'un plan d'actionnariat salarié sur la gestion de l'entreprise est tout à fait notable.

<h3>Avantages pour le salarié :</h3>

- Il devient actionnaire de l'entreprise à moindre coût.
- Il obtient davantage d'informations sur la gestion de l'entreprise et les décisions stratégiques d'orientation et de développement

- Il perçoit des dividendes qui améliorent de manière sensible son salaire annuel
- Il a le droit de voter aux assemblées générales.

<h3>Avantages pour l'entreprise :</h3>

- Le salarié est plus impliqué dans son travail au quotidien, motivé par un sentiment de réelle appartenance à l'entreprise.
- La confiance des salariés permet généralement un gain de productivité donc à moyen terme une plus-value de la valeur intrinsèque de l'entreprise

<h3>Inconvénient pour l'entreprise :</h3> la distribution de titres gratuits peut amener une baisse de la valeur de ceux-ci et c'est la raison pour laquelle cette décision de transmission s'accompagne souvent d'une augmentation de capital par les actionnaires décideurs.

<h2>L'ACTIONNARIAT SALARIÉ EN FRANCE : PETITE HISTOIRE ET ACTUALITÉ</h2>

La France n'a jamais été le pays dans lequel l'actionnariat salarié est utilisé comme vecteur de développement social de premier ordre.

Heureusement, les choses sont en train d'évoluer et les patrons français commencent à comprendre l'intérêt de cette formule qui est en fait l'équivalent d'une épargne à long terme pour les salariés.

Aujourd'hui, l'actionnariat salarié est une option cruciale de l'évolution de l'investissement et surtout de la paix sociale, si nécessaire dans notre pays.

Si le Royaume Uni (avec 28% des salariés en actionnariat salarié) et l'Autriche ont fait le choix d'une défiscalisation calculée permettant une sortie rapide de la dernière crise économique, d'autres comme la France (3,7%) la Grèce, la Hollande ou le Danemark ont pris depuis des décennies des décisions inverses. L'Allemagne, quant à elle ne décroche pas de sa réticence au développement de l'abondement.

<h2>DE GAULLE AVAIT-IL TOUT COMPRIS ?</h2>

Pour la petite histoire, on notera une déclaration faite par Charles de Gaulle en 1948.

Le dirigeant de la France d'après-guerre qui voulait lutter contre le communisme avait parfaitement intégré que l'actionnariat salarié était un des enjeux de la réussite de l'économie libérale.

Il se positionna très clairement à ce sujet, de manière visionnaire n'en doutons pas, pour convaincre les entrepreneurs de l'époque :

« Comment obtenir le progrès dans la productivité, sinon par la coopération active du personnel tout entier ? Il faut que tout le monde s'y mette et que chacun y ait intérêt.

Assez de ce système absurde où, pour un salaire calculé au minimum, on fournit un effort minimum, ce qui produit collectivement le résultat minimum.

Assez de cette opposition entre les divers groupes de producteurs qui empoisonne et paralyse l'activité française.

En vérité, la rénovation économique de la France et, en même temps, la promotion ouvrière, c'est dans l'Association que nous devons les trouver ».

Apparemment, quelques générations plus tard, le message a toujours du mal à passer même si la France progresse !

En effet, le vote de la loi PACTE (le 11 avril 2019) devrait faire évoluer les choses rapidement dans le domaine de l'actionnariat salarié, dans ce pays qui refuse par principe les réformes de quelque sorte qu'elles soient.

Les principes fondateurs de cette nouvelle loi sont résumés en trois volets :

- Forfait social réduit pour l'abondement employeur dans l'actionnariat salarié pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Le forfait social sera abaissé à un taux de 10 % pour les abondements de l'employeur, lorsque le salarié investira dans les produits d'actionnariat salarié.
- Possibilité d'abondement unilatéral par l'employeur. L'employeur pourra abonder unilatéralement un support d'investissement en actionnariat salarié dans un plan d'épargne entreprise (PEE). L'obligation pour un employé d'effectuer un versement sera supprimée
- Simplification de l'actionnariat salarié dans les sociétés par actions simplifiées (SAS)

<H2>LES EFFETS PSYCHOSOCIOLOGIQUES DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ</H2>

Si la voie de la modernité et surtout de la création de vraies synergies au sein des entreprises est devenue une nécessité dans le monde économique actuel, il convient de regarder de près les conséquences de ces décisions et les effets psychosociologiques de l'actionnariat salarié sur les travailleurs des dites entreprises.

<h3>Effets du point de vue du salarié :</h3>

Les effets positifs sont très nets et ont été constatés lors d'études par des sociologues et des économistes ou dans des documents comme « les cahiers du Cergor ».

En premier lieu et indiscutablement on constate :

- Une implication majeure des salariés dans leur poste de travail
- Une participation accrue dans la réflexion globale du management de l'entreprise et un meilleur retour de l'information de base vers l'encadrement
- Une motivation supérieure à celle de l'état de passivité
- Une satisfaction personnelle des salariés, principalement en raison de l'augmentation de leurs revenus grâce à la prise de participations.

Plus les salariés se sentent impliqués (en pourcentage de participations et en participation aux décisions de stratégie de l'entreprise) plus ils sont motivés dans leur travail, provoquant ainsi une augmentation réelle et calculable de leur performance.

Il a été démontré également que l'actionnariat salarié a permis de réduire les comportements opportunistes réduisant ainsi le turnover et surtout l'absentéisme à répétition.

Les études à ce sujet sont nombreuses dans les pays anglo-saxons mais pas en Europe. Un des éléments de recherche de Valérie Neveu dans son mémoire « ***Les effets de l'actionnariat salarié sur les attitudes des salariés, implication organisationnelle et influence perçue*** » est de déterminer si l'actionnariat salarié peut être considéré comme un « contrat » entre le salarié et l'entreprise au sens des théories contractuelles.

La participation financière n'est cependant pas le seul motif de l'implication améliorée du salarié. Celle qui renvoie davantage aux questions de l'origine du pouvoir et du droit de l'exercice de celui-ci, est la participation aux décisions de management ou de stratégie de l'entreprise.

Pour les salariés de base, le droit de posséder une valeur financière de l'entreprise donne un droit à l'information et surtout un droit à exercer une certaine influence au moment des décisions stratégiques, transformant ainsi l'actionnariat salarié en la forme la plus évoluée de la participation.

<h3>Effets de l'actionnariat salarié sur les entreprises</h3>

Pour les différents observateurs de ces phénomènes, les contradictions sont nombreuses.

Certains prétendent que la dilution des pouvoirs de décision dans les orientations stratégiques de l'entreprise lui porte préjudice et peut même amener des conflits entre gros actionnaires et salariés détenteurs de participations

D'autres mettent en avant le gain en performance, grâce à l'implication des salariés. A ce jour, aucune étude n'explique clairement l'influence de l'actionnariat salarié sur la gestion de l'entreprise ou sur sa performance. Quelques questionnaires ont servi de base à des enquêtes auprès de dirigeants d'entreprises, de délégués syndicaux, de responsables d'associations de salariés actionnaires, mais aucune conclusion déterminante n'a pu en être tirée, les résultats globaux étant bien trop mitigés.

<H2>CONCLUSION</H2>

<h3>Devenir un acteur du changement de la société des hommes</h3>

En 2019, le constat est unanime : dans le monde entier, des Etats-Unis à la Chine en passant par l'Afrique, l'actionnariat salarié est mis en avant comme un facteur de relance de l'activité, de plus grande productivité et de meilleure cohésion sociale.

Pour l'Europe aussi, continent dans lequel la contestation sociale est la plus active (car autorisée) le développement de l'actionnariat salarié peut être un facteur majeur, à la fois d'investissement pour le futur et de sortie de crise.

L'Union Européenne doit donc clairement faire ce choix politique et il est intéressant de constater que la France l'ait enfin compris et ait commencé la mise en place de mécanismes légaux et fiscaux permettant aux entreprises de toutes tailles de prendre les décisions qui s'imposent dans ce cadre.

Vu la « crise des gilets jaunes » traversée par notre pays depuis plus de sept mois, il est important de voir poindre des mesures répondant à court terme aux revendications des travailleurs, apportant ainsi une réponse à leurs légitimes revendications salariales.

Si les décisions importantes et les orientations économiques se décident dans les milieux politiques, les quelques outils mis en place actuellement au niveau fiscal et légal, permettent aux jeunes chefs d'entreprises d'être les véritables moteurs du changement de la société des hommes.

Créer une entreprise c'est s'engager dans la vie sociale, c'est créer des valeurs qui peuvent être économiques et morales dans l'optique de modérer les différences et de participer à l'émergence d'un monde plus juste.

La protection de l'environnement et l'investissement sur le capital humain sont les clés de la réussite de demain pour les jeunes chefs d'entreprises, les créateurs de start-up et les entrepreneurs de l'économie raisonnée.

C'est un parti pris d'avenir et de cohérence philosophique dans la création de la richesse commune.

Liste de mots clés :

Actionnariat salarié, participation, participations, plan de d'épargne salarié, stock-options, BSPCE, actions, FEAS, participation au capital, capital, investissement, création d'entreprise, BSPCE et start-up, start-up, intéressement du personnel, intéressement des salariés, motivation des salariés, décisions mutualisées, entreprise participative, abondement, épargne salariale, épargne retraite, partage de profit, motivation des salariés, Loi Pacte 2019, monde plus juste, économie cohérente, valorisation du capital humain, émergence d'un monde plus juste