



Intervention de Michel Bon, président de Fondact Grand Prix FAS - 11 décembre 2019

C'est ici même, il y a deux ans, lors de la remise des prix de la Fédération des Actionnaires Salariés (FAS), que le Ministre de l'Economie et des Finances, Bruno Le Maire, fixa comme ambition pour l'actionnariat salarié d'atteindre 10% du capital des entreprises. Depuis, la loi Pacte, qu'il a promu, nous a donné de nouveaux et solides outils pour y parvenir.

Mais disons tout de suite que nous sommes encore bien loin des 10%. Sur les 120 entreprises qui composent l'indice SBF 120, il n'y en a que 3 qui dépasse ce seuil de 10% ! Derrière elles, il y en a encore 16 qui ont entre 3% et 10% de leur capital détenus par leurs salariés. Et donc 101, soit près de 85% qui n'atteignent même pas 3%.

Le chemin à parcourir est donc immense. Il est même, pour parler franc, inaccessible : pour l'atteindre, il faudrait mobiliser 350 milliards d'euros supplémentaires d'épargne salariale, vingt fois plus que le flux 2018, et davantage que l'encours actuel du livret A. Ce n'est donc pas en comptant sur les moyens actuels, même stimulés par la loi Pacte, que l'on y parviendra. C'est pourquoi Fondact a réuni un groupe de travail, présidé par Jean-Philippe Debas, et auquel participait notamment Loïc Desmouceaux, le président de la FAS, pour essayer d'imaginer des outils nouveaux, parfois très audacieux, afin de les mettre sur la table pour servir à cet objectif de 10%.

Le problème s'apparente à celui qui a embarrassé des générations d'écoliers. Il y a une baignoire, l'épargne salariale investie en actions de sa propre entreprise, des robinets qui l'alimentent, la participation, l'intéressement, l'abondement et une bonde qui la vide, les déblocages et les retraits. C'est sur tout cela à la fois qu'il faut agir. Comment ?

D'abord en colmatant les fuites qui affectent l'alimentation des robinets. Le retour au blocage obligatoire pour cinq ans de la participation, supprimée en 2009, est une première piste.

On pourrait aussi imaginer de créer, pour les salariés qui ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu, un avantage particulier à la conservation de la participation en actions de leur entreprise.

Parallèlement, on pourrait accroître le débit des canalisations tournées vers l'actionnariat salarié. Maintenant que la gestion des Plans d'Épargne Retraite est nécessairement pilotée, il devrait être possible d'investir dans ces PER jusqu'à 30% ou 40% en actions de son entreprise, quitte à se reposer sur le bon dialogue entre l'épargnant et son gestionnaire de fonds pour diminuer ce pourcentage à l'approche de l'âge de la retraite.

On pourrait également permettre d'accueillir sans aucune limitation dans les PEE d'actions de son entreprise toutes les actions détenues par les salariés et provenant d'autres sources (actions de performances, stock options, achats directs). Cela aurait un coût fiscal, puisque l'impôt sur les plus values passerait de 30% à 17,2%, mais ces 12,8% d'écart ne seraient que le prix du blocage pour cinq ans de ces actions.

Il faudrait aussi installer des robinets supplémentaires. Pour cela, l'obtention du « passeport européen » pour les FCPE d'épargne salariale permettrait de beaucoup développer l'actionnariat des salariés des filiales étrangères.

Un robinet puissant, qui serait en même temps une bonne solution au problème de leur acceptabilité par l'opinion, serait de prévoir qu'une partie des rémunérations variables (« bonus ») serait obligatoirement investie en actions de l'entreprise et bloquée cinq ans.

Enfin, il faut s'assurer que le robinet laisse bien passer tout le liquide qui y parvient. Ici, la priorité est la suppression complète du forfait social sur les sommes investies en actions de l'entreprise. Cela n'a pas de sens de vouloir encourager l'actionnariat salarié et en même temps de mettre un caillou dans le robinet.

Un autre caillou potentiel est l'attitude trop souvent hostile à l'actionnariat salarié de certains investisseurs institutionnels, qui pourrait être surmonté en abaissant à 50% la majorité nécessaire en Assemblée pour les résolutions relatives à l'actionnariat salarié.

La baignoire étant ainsi mieux alimentée, reste à travailler sur la bonde : les retraits.

Une première idée est de donner à l'actionnaire salarié qui arrive au bout de sa période de blocage la possibilité de « rempiler » pour cinq ans de plus, en contrepartie d'un avantage supplémentaire. Celui-ci pourrait venir de l'entreprise (par exemple, une action gratuite pour cinq rebloquées) et/ou de l'Etat (remise à zéro du compteur des plus values à cette occasion).

Plus le salarié est actionnaire longtemps, plus il a d'actions, au point que celles-ci représentent une part significative de son épargne financière. Arrivé à un certain âge, il peut être tenté par une donation, et pour cela, il doit vendre. Là aussi, on pourrait imaginer qu'en contrepartie d'un blocage de longue durée (dix ans par exemple) la donation (complète ou limitée à l'usufruit ou la nue propriété) puisse bénéficier d'un abattement de droit spécifique.

Le groupe de travail a également formulé de nombreuses autres propositions, en particulier pour l'actionnariat salarié dans les entreprises non cotées ou dans celle donnant lieu à une reprise par les salariés.

Bien entendu, comme toujours quand on veut faire bouger les lignes, maintes objections se feront jour. Mais, comme vous l'aurez sûrement noté, rien de tout cela n'est inaccessible. Pas de montagne fiscale à raser, pas de monuments juridiques à détruire, pas de relations sociales dans l'entreprise à révolutionner.

Tout cela est faisable. Les 10% sont encore loin, bien sûr.
Mais plus vite on s'y mettra, plus vite on arrivera.