

## **12 propositions pour atteindre 10% d'actionnariat salarié dans le capital des sociétés françaises à l'horizon 2030**

**Cinquante ans après les ordonnances de 1967 sur la Participation, la FAS souhaite mobiliser l'ensemble des parties prenantes autour de cet objectif ambitieux et structurant, résolument moderne, fédérateur, car à la fois protecteur et juste.**

Quelques chiffres : 2000 Mds€ de capitalisation pour le CAC All Share, soit un objectif de 200 Mds€ pour 10% et de 250 à 300 Mds€ en incluant les sociétés non cotées. L'actionnariat salarié en France pèse actuellement 50 Mds€ au sein des PEE (hors actions détenues en direct). Il faut donc le multiplier par un facteur 5 ou 6.

**Les bénéfices d'un actionnariat salarié large et profond sont nombreux :**

- Renforcer la confiance des salariés dans leurs entreprises et **les faire davantage bénéficier de la valeur qu'elles créent, en les associant à leur capital,**
- Intéresser les salariés aux **enjeux stratégiques de l'entreprise** et à son développement,
- Promouvoir une **citoyenneté d'entreprise**, renforcer la **cohésion sociale**, surmonter les clivages patronat-salariés et capital-travail,
- Réhabiliter **l'actionnariat comme une valeur positive**, au même titre que l'entrepreneuriat qui a su reconquérir une perception favorable ces dernières années,
- Favoriser la constitution d'une **épargne de long-terme**, y compris en vue de la retraite,
- Drainer **l'épargne des français** vers des sociétés implantées **en France**,
- Faciliter la mise en place de blocs d'**actionnaires stables**, nécessaires à une vision de long-terme et contrepoids à un environnement spéculatif,
- **Permettre aux PME/ETI d'accroître leurs fonds propres** en limitant l'appel à la dette,
- **Améliorer 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.

## Les 12 propositions FAS pour atteindre 10% d'actionnariat salarié à l'horizon 2030

**Ces propositions, qui visent à faciliter l'atteinte de l'objectif de 10% d'actionnariat salarié à l'horizon 2030, pourraient être prises en compte dans la future loi PACTE sous douze thèmes principaux :**

### 1/ Appropriation, partage et mise en avant par l'Etat de la vision « 10% à l'horizon 2030 »

- Au même titre que des objectifs précis ont été fixés en préambule de la Loi pour la Transition Energétique et la Croissance Verte pour quantifier l'ambition politique, **l'objectif de 10% à l'horizon 2030 pourrait être inscrit dans le préambule de la loi PACTE**, en mettant en avant les spécificités et les axes de développement du modèle français : 1) le partage du profit par l'association des salariés au capital de l'entreprise et 2) la participation des salariés à la gouvernance, qui est le corollaire de la détention d'actions.

### 2/ Encouragement de l'épargne salariale, pérennité de l'épargne salariale de long terme

- Certes, la « Flat Tax » (PFU) permet d'instaurer une fiscalité simplifiée, identique pour tous les instruments. Mais, pour être optimale et « vertueuse », la détention d'actions doit être longue, de l'ordre de 7-8 ans : nous jugeons donc utile d'envoyer un signal fort en ce sens, **en ne remettant pas en cause pour l'avenir le principe des taux historiques applicables à l'épargne salariale bloquée**. Ce principe est à la **base du contrat de confiance** qui engage l'épargnant salarié dans son placement et il évite une sortie précipitée des épargnants salariés au terme de la période de blocage.
- Pour encourager les entreprises à développer l'épargne salariale, il peut être pertinent de **revoir la formule de calcul de la participation**, ce qui suppose une étude approfondie des avantages et inconvénients possibles d'une formule alternative.
- **En cas d'accord d'intéressement ou de participation signé par les partenaires sociaux, une partie des sommes attribuées devra être versée dans le PEE ou dans le PERCO s'il existe**, suivant les modalités définies dans l'accord et dans le respect des dispositions légales sur le placement de la participation en l'absence de choix exprimé par le salarié. En aucun cas, le placement total ou partiel dans le PEE ou le PERCO ne pourra être imposé par décision unilatérale du chef d'entreprise.

### 3/ Mise en pratique de l'objectif 10% en cas de cession par l'Etat ou par les organismes qu'il contrôle

- Des opportunités concrètes déjà là (Engie, Safran).
- **Rôle moteur de l'Etat** en tant que cédant (prochaines opérations via l'APE) et en tant qu'incitateur d'un **actionnariat salarié de substitution** pouvant atteindre 10 % ou plus du capital et contribuant au maintien de la stabilité actionnariale des sociétés concernées.
- **Salariés demandeurs** (cf. chantiers navals STX).
- **« Toilettage » de l'ordonnance modifiée du 20 août 2014 pour faciliter et amplifier le développement de l'actionnariat salarié** lors des opérations de cession par l'Etat, qu'elles soient directes (APE) ou indirectes (CDC, BPI France, ...), quelle qu'en soit la forme (cession sur le marché ou hors marché, ...) et qu'elles portent sur une entreprise cotée ou non cotée.

### 4/ Rôle incitatif de l'Etat pour la mise en place d'une politique d'actionnariat salarié lorsqu'il entre au capital d'une entreprise

- **En accompagnement de son entrée au capital d'une entreprise** à hauteur d'au moins 5% (directement ou indirectement via la CDC, BPI France, ...), **l'Etat** (et/ou les organismes qu'il contrôle) **inciterait l'entreprise concernée à mettre en place ou développer un actionnariat salarié significatif (tendant vers 10%)**.

5/ Rendre obligatoire l'offre d'une tranche de 10% aux salariés, en cas d'augmentation de capital réservée à une ou plusieurs personnes désignées ou correspondant à des catégories déterminées (article L. 225-138 du code de commerce)

- **Cette disposition permettrait d'élargir significativement le champ de l'actionnariat salarié** dans les sociétés cotées et surtout dans les PME/ETI non cotées.

6/ Introduire de l'actionnariat salarié au sein des PERCO via un fonds d'actionnariat salarié multi-entreprises permettant la diversification des risques

- L'argument le plus fréquemment avancé par les détracteurs de l'actionnariat salarié est qu'il conduit à une concentration des risques. Nous proposons de **développer l'actionnariat salarié au sein des PERCO en y introduisant un fonds d'actionnariat salarié multi-entreprises** conçu comme un outil de diversification du risque. Grâce à un mécanisme de fond maître et fond nourricier, chaque représentant de FCPE nourricier reste porteur de voix proportionnellement à sa part respective au sein du fond maître, ce qui permet de conserver le principe de la gouvernance des fonds d'actionnariat salarié et l'exercice du droit de vote par les actionnaires salariés de l'entreprise concernée.

7/ Faciliter la transmission d'entreprises non cotées via l'actionnariat salarié

- **Proposer un système favorable à la transmission d'entreprises non cotées aux salariés.** S'inspirant de modèles en cours aux Etats-Unis et au Royaume-Uni depuis plusieurs décennies, proposer au(x) propriétaire(s) cédant(s) **l'exonération des plus-values sur les gains de cession en contrepartie** :
  - 1) de la cession de l'entreprise aux salariés et
  - 2) du réinvestissement par le(s) cédant(s) de tout ou partie du produit de la cession en actions de sociétés de l'Espace Economique Européen, cotées ou non cotées, avec un horizon de détention long.Le rachat par les salariés peut se financer avec la mise en place d'un emprunt avec effet de levier via les banques ou l'Etat, sur une durée longue de 30 ans maximum : cette dette est remboursée par le biais du versement des dividendes, sans porter préjudice au développement de l'entreprise, compte tenu de la durée longue de remboursement.

8/ Simplifier la gestion de l'actionnariat salarié dans les PME et ETI non cotées

- **Faciliter la gestion de l'actionnariat salarié et la liquidité des FCPE** dédiés dans les sociétés non cotées par la mise en œuvre de mesures appropriées.

9/ Améliorer la gouvernance et développer la présence des actionnaires salariés dans les conseils

- **Démocratiser la représentation des actionnaires salariés dans la gouvernance des fonds** d'actionnariat salarié et s'assurer d'une transposition complète de la Directive Européenne 2007/36 sur certains droits des actionnaires s'appliquant à la gouvernance de ces fonds.
- **Elargir la représentation des actionnaires salariés dans les conseils** d'administration ou de surveillance des entreprises cotées **en abaissant de 3 à 1% la part du capital détenue** impliquant l'élection d'au moins un administrateur actionnaire salarié.
- **Etendre cette disposition aux entreprises non cotées** à partir du seuil de 1000 salariés en France et 5000 à l'international.
- **Supprimer l'exonération possible pour certaines sociétés d'avoir un administrateur représentant les actionnaires salariés**, alors que les autres conditions légales imposant cette élection sont remplies.
- **Favoriser la présence des administrateurs actionnaires salariés dans les comités du conseil** d'administration ou de surveillance.

- **Soumettre la cession de plus de 50% des actifs d'une société à un vote délibératif des actionnaires** à la majorité prévue en cas de modification des statuts.

10/ Mettre en place des incitations d'ordre fiscal en faveur de la détention d'actions pour les salariés et les particuliers, en tenant compte des marges de manœuvre budgétaires

- **Ramener de 20% à 8%** (niveau pré-2012) **le forfait social** applicable à l'abondement des souscriptions.
- Instaurer **pour les PME un forfait social à un niveau plus bas (entre 0 et 4%)**.
- **Abaisser de 30% (2017) à 8% la cotisation patronale** sur les attributions d'actions gratuites, lorsqu'elles bénéficient à **l'ensemble des salariés**.
- **Exonérer progressivement les gains de cession sur les actions gratuites conservées au-delà d'un engagement irrévocable de 8 ans**, pour inciter à une détention longue.
- **Favoriser fiscalement la conservation longue des actions reçues par des particuliers en cas de donation ou de succession**, en contrepartie d'un engagement irrévocable de conservation de 10 ans par les bénéficiaires.

11/ Développer la culture de l'actionnariat via l'éducation, la formation et le conseil

- **Introduire des notions financières essentielles dans l'enseignement secondaire**.
- **Développer la formation et le conseil automatisé aux épargnants salariés** au sein des entreprises, en assimilant fiscalement les coûts afférents à des **frais de formation professionnelle** et en permettant de mobiliser le Compte Personnel de Formation.

12/ Faciliter l'extension du champ des bénéficiaires de l'actionnariat salarié

- **Rendre automatique le passeportage du FCPE d'actionnariat salarié dans tous les pays de l'Union Européenne** à l'occasion de la prochaine révision de la Directive Européenne AIFM.
- **Etudier la faisabilité d'étendre le champ des bénéficiaires possibles** des opérations d'actionnariat salarié aux personnes non salariées de l'entreprise apportant une collaboration régulière pendant une période d'au moins un an.

## **Annexes détaillées aux 12 propositions FAS pour atteindre 10% d'actionnariat salarié à l'horizon 2030**

### **Proposition 1 – Appropriation, partage et mise en avant par l'Etat de la vision « 10% à l'horizon 2030 »**

Le titre du Livre III du code du travail est actuellement « Dividende du travail : intéressement, participation et épargne salariale ». L'expression « Dividende du travail » pourrait être remplacée par « Participation des salariés au capital et aux résultats des entreprises ».

**L'objectif de 10% à l'horizon 2030 pourrait être inscrit dans le préambule de la loi PACTE.**

### **Proposition 2 – Encouragement de l'épargne salariale, pérennité de l'épargne salariale de long terme**

**2.1** Le code de la sécurité sociale devrait mentionner que le taux des contributions et prélèvements sociaux applicable à l'épargne bloquée en vertu de dispositions légales (participation et intéressement versés dans un PEE ou un PERCO, investissement des salariés en actions de leur entreprise avec blocage dans le PEE...) est, pendant la durée légale du blocage et les 6 mois suivants, celui en vigueur au moment du versement.

**2.2** La formule légale de la participation fait l'objet de controverses et des formules alternatives ont été proposées. Une autre formule pourrait être retenue et être utilisée si elle est plus favorable aux salariés. En toute hypothèse la possibilité de formules dérogatoires plus favorables que la ou les formules légales devrait être préservée.

**2.3** L'intéressement et la participation sont depuis la loi du 6 août 2015 placés dans un plan d'épargne d'entreprise<sup>1</sup>, soit que le salarié ait précisé l'affectation qu'il souhaite, soit par défaut de choix du salarié. Ce n'est qu'en cas de demande du salarié que les sommes auxquelles il a droit lui sont directement versées.

En cas d'accord d'intéressement ou de participation signé par les partenaires sociaux, une partie des sommes attribuées devra être versée dans le PEE ou dans le PERCO s'il existe, suivant les modalités définies dans l'accord et dans le respect des dispositions légales sur le placement de la participation en l'absence de choix exprimé par le salarié. En aucun cas, le placement total ou partiel dans le PEE ou le PERCO ne pourra être imposé par décision unilatérale du chef d'entreprise.

---

<sup>1</sup> Ou un compte d'investissement rémunéré dans le cas de la participation.

### **Proposition 3 – Mise en pratique de l’objectif 10% en cas de cession par l’Etat ou par les organismes qu’il contrôle**

L’obligation pour l’Etat de proposer une tranche de 10% aux salariés et anciens salariés éligibles lorsqu’il cède des actions ne s’impose à lui qu’en cas de cession sur le marché et ne concerne pas les organismes qu’il contrôle directement ou indirectement au sens du code de commerce (CDC, BPI France, ...).

L’obligation devrait être élargie pour proposer une tranche d’au moins 10% et être étendue aux cessions opérées hors marché (ce qui est déjà le cas lors de certaines cessions) et s’appliquer aussi aux organismes contrôlés par l’Etat.

L’entreprise pourrait à chaque fois se porter acquéreur des actions en vue de les céder ensuite aux salariés dans les conditions prévues à l’article 31-2 de l’ordonnance du 20 août 2014 modifiée, dont les termes nécessiteraient d’être revus afin de faciliter et d’amplifier ces opérations d’actionnariat salarié.

### **Proposition 4 – Rôle incitatif de l’Etat pour la mise en place d’une politique d’actionnariat salarié lorsqu’il entre au capital d’une entreprise**

Quand l’Etat, ou un organisme qu’il contrôle au sens du II de l’article L.233-16 du code de commerce, prendrait hors marché une participation supérieure à 5% dans le capital d’une société cotée ou non, cette prise de participation s’accompagnerait de la signature d’un accord avec la société, qui s’engagerait à proposer annuellement des actions à ses salariés suivant les modalités prévues par les codes de commerce et du travail jusqu’à ce que ces salariés détiennent au moins 10% du capital, sous réserve de l’accord de l’assemblée générale extraordinaire.

L’Etat ou l’organisme qu’il contrôle s’engagerait à voter en faveur des résolutions correspondantes.

### **Proposition 5 – Rendre obligatoire l’offre d’une tranche de 10% aux salariés, en cas d’augmentation de capital réservée à une ou plusieurs personnes désignées ou correspondant à des catégories déterminées (article L. 225-138 du code de commerce)**

Lorsqu’une société procède à une augmentation de capital réservée à une ou plusieurs personnes nommément désignées ou catégories de personnes répondant à des caractéristiques déterminées, en utilisant les dispositions de l’article L.225-138 du code de commerce, une tranche de 10% des actions émises dans le cadre de cette augmentation de capital devrait être proposée aux salariés de la société et des sociétés qui lui sont liées.

L’opération réservée aux salariés et, le cas échéant, aux anciens salariés, serait réalisée dans un délai de 18 mois et dans des conditions analogues à celles fixées par l’article 31-2 de l’ordonnance du 20 août 2014 modifiée, relative à la gouvernance et aux opérations sur le

capital des sociétés à participation publique, en cas de cession d'actions par l'Etat. L'article L.225-138 du code de commerce serait complété à cet effet.

### **Proposition 6 – Introduire de l'actionnariat salarié au sein des PERCO via un fonds d'actionnariat salarié multi-entreprises permettant la diversification des risques**

Pour étendre la détention d'actions vers les salariés adresses au risque et compléter l'offre classique d'actionnariat dans le cadre d'un FCPE investi en actions de leur seule entreprise, au sein du PEE, un dispositif nouveau d'actionnariat salarié multi-entreprises pourrait être créé dans le PERCO :

- Les entreprises adhèreraient au mécanisme sur une base volontaire.
- Au sein de leur PERCO, elles pourraient créer un fonds nourricier qui constituerait le premier étage du dispositif. Ce serait l'étage visible des salariés qui, au niveau d'une société détiendraient dans le FCPE nourricier un montant de part toujours égal à la valorisation des titres de leur entreprise.
- Le second étage du dispositif serait un fonds maître, le fonds de mutualisation qui apporterait la sécurisation financière de son épargne au salarié, l'ensemble des titres des entreprises y étant géré quotidiennement pour mutualiser les créations ou pertes de valeur quotidienne et les répartir à J+1.
- Ce dispositif permettrait à chaque entreprise de communiquer sur les valeurs d'actionnariat salarié en convertissant quotidiennement les parts du FCP en nombre de titres de l'entreprise, cet affichage pouvant être transmis quotidiennement au niveau individuel de chaque porteur de parts par le teneur de compte des fonds de l'entreprise.
- Le conseil de surveillance du fonds nourricier exercerait les droits des actionnaires pour l'entreprise concernée, notamment les votes en assemblée générale, à proportion des parts respectives.

### **Proposition 7 – Faciliter la transmission d'entreprises non cotées via l'actionnariat salarié**

Les gains de cession de titres aux salariés pourraient faire l'objet d'un sursis d'imposition sous condition de réinvestissement en actions de l'Espace Economique Européen dans un délai court. Cet avantage afférent à la cession d'actions aux salariés par des actionnaires non-salariés serait incompatible avec toute forme d'abattement, y compris l'abattement de 500000 euros.

Les actions cédées pourraient :

- soit être hébergées dans un FCPE dédié tel que prévu par l'article L.3332-16 du code du travail et l'article 220 nonies du code général des impôts;
- soit être détenues au nominatif pur par les salariés participant à la reprise, obligatoirement conservées jusqu'au départ de l'entreprise ou cédées à d'autres salariés de celle-ci ; les intérêts d'emprunt contracté le cas échéant pour financer totalement ou partiellement le rachat des actions aux anciens propriétaires seraient

déductibles du revenu imposable sous réserve que l'emprunt ait une durée minimale de 5 ans. Les actions détenues au moment du départ de l'entreprise devraient être proposées en priorité aux autres salariés et, à défaut d'acquéreur salarié dans un délai de 6 mois, deviendraient librement cessibles.

Toute cession d'action aux salariés et entre salariés devrait s'effectuer à un prix conforme aux dispositions de l'article L.3332-20 du code du travail.

### **Proposition 8 – Simplifier la gestion de l'actionnariat salarié dans les PME et ETI non cotées**

Faciliter la gestion de l'actionnariat salarié et la liquidité des FCPE dédiés dans les sociétés non cotées :

- Permettre une valorisation mensuelle (et non pas trimestrielle),
- Ouvrir un quota d'autocontrôle spécifique de 10% pour assurer la liquidité venant se rajouter aux 10% légaux, à défaut d'un mécanisme de garantie tel que prévu à aux articles L.3332-17 et R.3332-19 du code du travail,
- Revenir à 18 mois pour la durée des résolutions d'AG sur l'autocontrôle pour laisser le temps de basculer sur un autre régime de liquidité en cas de non-renouvellement annuel de l'autorisation,
- Supprimer corrélativement pour l'avenir la formule du tiers liquide, pour sécuriser équitablement la liquidité des titres détenus par les salariés des sociétés non cotées et ne faire supporter à ceux-ci les conséquences de l'absence d'une négociation sur un marché réglementé.

### **Proposition 9 – Améliorer la gouvernance et développer la présence des actionnaires salariés dans les conseils**

**9.1 Démocratiser la représentation des actionnaires salariés dans la gouvernance des fonds d'actionnariat salarié** et s'assurer d'une transposition complète de la Directive Européenne 2007/36 du 11 juillet 2007 sur certains droits des actionnaires s'agissant de la gouvernance de ces fonds.

Un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) est une copropriété d'instruments financiers.

La loi laisse encore la possibilité de représentation collective des actionnaires salariés par des représentants des syndicats non élus par eux et parfois hostiles à l'actionnariat salarié, voire à l'actionnariat en général. La loi (article L.214-165 du code monétaire et financier) devrait réserver cette représentation à des personnes élus par tous les porteurs de parts des fonds, sur présentation des organisations syndicales qui acceptent ce principe ainsi que des associations réellement représentatives des épargnants concernés. Le développement international de l'actionnariat salarié des sociétés françaises rend encore plus nécessaire cette démocratisation.

**9.2 Elargir la représentation des actionnaires salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises cotées en ramenant de 3 à 1% la part du capital détenue** impliquant l'élection d'au moins un administrateur ou membre du conseil de surveillance actionnaire salarié aux termes des articles L.225-23 et L.225-71 du code de commerce.

**Etendre cette disposition aux entreprises non cotées** à partir du seuil de 1000 salariés en France et 5000 à l'international.

**Supprimer l'exonération possible pour certaines sociétés d'avoir un administrateur représentant les actionnaires salariés**, figurant au 4<sup>ème</sup> alinéa des mêmes articles L.225-23 et L.225-71 du code de commerce, alors que les autres conditions légales imposant cette élection sont remplies.

**9.3 Favoriser la présence des administrateurs actionnaires salariés dans les comités du conseil d'administration ou de surveillance.**

Lorsqu'une société dispose d'au moins un administrateur actionnaire salarié, encourager une évolution du code AFEP/MEDEF dans ce sens.

**9.4 Soumettre toute cession de plus de 50% des actifs d'une société à un vote délibératif des actionnaires en assemblée générale extraordinaire à la majorité prévue en cas de modification des statuts.**

Cette majorité est requise en cas de scission de la société. Or une cession à une société tierce de la majorité des actifs a des conséquences potentielles équivalentes ou supérieures pour les actionnaires, voire indirectement pour les salariés et l'emploi, comme l'a démontré la cession de la branche « Energie » d'Alstom.

Le titre du chapitre VI du Titre III du Livre II du code de commerce pourrait être complété pour mentionner les cessions d'actifs et un article L.236-2-1 créé pour introduire les nouvelles dispositions applicables aux cessions de plus de 50% des actifs.

### **Proposition 10 – Mettre en place des incitations d'ordre fiscal en faveur de la détention d'actions pour les salariés et les particuliers, en tenant compte des marges de manœuvre budgétaires**

**10.1 Ramener de 20% à 8%** (niveau pré-2012) **le forfait social**, prévu aux articles L.137-15 et L.137.16 du code de la sécurité sociale, en cas d'abondement des souscriptions à des actions ordinaires émises par l'entreprise.

Afin de favoriser l'actionnariat salarié dans les PME, ce taux pourrait être ramené entre 0 et 4% pour les sociétés employant moins de 250 salariés.

**10.2 Abaisser de 30% (en 2017) à 8% la cotisation patronale** sur les attributions d'actions gratuites lorsqu'elles bénéficient à tous les salariés ou, le cas échéant, à **l'ensemble des**

**salariés** à l'exception des bénéficiaires d'une attribution spécifique incluant des mandataires sociaux. L'article L.137-13 du code de la sécurité sociale devrait être modifié à cet effet.

**10.3 Exonérer progressivement les gains de cession sur les actions gratuites conservées au-delà d'un engagement irrévocable de 8 ans**, pour inciter à une détention longue.

Du fait d'une obligation légale de conservation très courte (2 ans à compter de l'attribution), ces actions ont un caractère ambigu entre participation au capital et rémunération différée, souvent sous conditions de performance de l'entreprise. La mesure permettrait, en contrepartie d'un engagement de conservation de 8 ans (sauf décès) à compter de l'attribution définitive, d'être exonéré progressivement de l'impôt sur le revenu au titre des gains de cession<sup>2</sup>, le salarié ou ancien salarié demeurant redevable des contributions et prélèvements sociaux (17,2% en 2018). De ce fait, le salarié bénéficiaire aurait l'option entre une conservation brève mais avec imposition au titre des revenus lors de la cession et une participation de longue durée au capital, bénéficiant d'une exonération totale ou partielle de l'impôt sur le revenu à la sortie et lui procurant au fil du temps des dividendes imposables.

**10.4 Favoriser fiscalement la conservation longue des actions reçues par des particuliers en cas de donation ou de succession**, en contrepartie d'un engagement irrévocable de conservation de 10 ans par les bénéficiaires.

En contrepartie d'un engagement irrévocable de conservation de 10 ans par le donataire ou l'héritier, les actions de sociétés de l'Espace Economique Européen bénéficieraient d'une exonération des droits de donation ou de succession. Cela contribuerait à la stabilisation du capital des entreprises concernées, principalement des sociétés françaises. En cas de non-respect de l'engagement de conservation, les droits non réglés deviendraient immédiatement exigibles<sup>3</sup>. Cet avantage serait incompatible avec tout autre dispositif fiscal favorisant la conservation des actions en cas de succession.

Pour que la mesure puisse être étendue aux actions détenues dans un FCPE d'actionnariat salarié, une disposition particulière devrait être envisagée. En effet, notamment en cas de décès, le plan d'épargne d'entreprise du salarié ou ancien salarié est clôturé, entraînant la cession des actions correspondant aux parts détenues. Il pourrait être donné aux donataires et aux héritiers la possibilité légale<sup>4</sup> de racheter dans les 6 mois un nombre d'actions équivalent à celles pour lesquelles ils demanderaient l'exonération du produit de cession. L'obligation de conservation de 10 ans s'appliquerait à compter de la date de la donation ou du décès.

---

<sup>2</sup> Le gain de cession pourrait faire l'objet d'un abattement croissant en fonction de la durée réelle de conservation après 8 ans, à l'image de la taxation des plus-values immobilières.

<sup>3</sup> En cas de fusion, d'absorption ou de scission de la société, l'obligation de conservation serait reportée sur les titres reçus en échange ou attribués.

<sup>4</sup> Sauf si cela s'avère impossible dans le cas d'actions d'une société non cotée.

## **Proposition 11 – Développer la culture de l'actionnariat via l'éducation, la formation et le conseil**

### **11.1 Introduire des notions financières essentielles dans l'enseignement secondaire.**

Savoir constituer et gérer un patrimoine en vue de la retraite et des conséquences économiques de possibles accidents de la vie paraît aussi important que d'acquérir une formation générale ou d'apprendre un métier.

On constate malheureusement chez les épargnants une absence, parfois totale, des connaissances les plus élémentaires en matière financière. Cela contribue à une fuite à l'égard de toute prise de risque et à l'orientation de l'épargne vers des placements réputés à tort ou à raison les plus sûrs (placements monétaires, assurance vie en euros, immobilier), ou bien inversement, à des placements aussi spéculatifs qu'hasardeux (par exemple le trading sur le Forex et sur les matières premières).

Il serait souhaitable d'introduire des notions de base sur l'épargne et les placements financiers dans l'enseignement secondaire commun à tous les élèves : rôle de l'épargne dans l'économie et objectifs pour l'épargnant, produits financiers avec leurs avantages, leurs risques et leurs modes de détention (fonds et comptes liquides, actions, obligations), importance d'un suivi et d'arbitrages au fil de la vie, transmission du patrimoine.

### **11.2 Développer la formation et le conseil automatisé aux épargnants salariés.**

Les placements de l'épargne salariale (près de 130 milliards d'euros) ne s'accompagnent d'aucune formation ou conseil financier. Cela peut se traduire par une insuffisante diversification et l'absence de réaffectations pourtant devenues souhaitables au fil des années ou en raison de circonstances nouvelles.

Le sujet a fait l'objet d'études et de réflexions<sup>5</sup>. Celles-ci ont montré l'intérêt d'une formation ou d'un conseil aux épargnants potentiellement demandeurs, qui devrait être dispensé par un organisme indépendant afin d'éviter les conflits d'intérêt avec l'entreprise, les organisations syndicales ainsi qu'avec les sociétés de gestion des OPCVM et FIA proposés. Mais elles se sont heurtées au problème de la prise en charge du coût de ce conseil personnalisé.

Le conseil automatisé, qui serait mis au point par un prestataire indépendant et en conformité avec les obligations légales, permettrait de minimiser fortement ce coût et de faciliter sa prise en charge par l'entreprise. Ce coût pourrait être assimilé fiscalement à des frais de formation professionnelle<sup>6</sup>. Le Compte Personnel de Formation pourrait également être mobilisé à cet effet.

---

<sup>5</sup> Notamment en 2010 d'un groupe de travail de l'AMF présidé par Jacques Delmas-Marsalet

<sup>6</sup> L'article L.6313-1, 9° du code du travail vise les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié.

Accessible à tout moment par internet, il permettrait, à partir d'un questionnaire, d'assurer une prestation comparable à celle d'un conseil en investissements financiers en face à face.

En raison de ses modalités et de ses limites, l'outil de conseil devrait aviser systématiquement l'épargnant qu'il ne doit pas prendre en compte les préconisations dès lors qu'il ne les comprendrait pas ou qu'il n'aurait pas été en mesure d'entrer dans le questionnaire un objectif important, ou bien encore des éléments essentiels de sa situation.

## **Proposition 12 – Faciliter l'extension du champ des bénéficiaires de l'actionnariat salarié**

### **12.1 Rendre automatique le passeportage du FCPE d'actionnariat salarié dans tous les pays de l'Union Européenne** à l'occasion de la prochaine révision de la Directive Européenne AIFM.

Plusieurs pays de l'Union européenne refusent l'autorisation d'utiliser un FCPE de droit français pour permettre aux salariés étrangers d'une société française de bénéficier d'une offre réservée de souscription d'actions. Ils considèrent que le FCPE est un FIA pour lequel il n'y a pas de dérogation dans la directive AIFM de 2011 à leur compétence pour en autoriser l'utilisation dans le cas de particuliers. La France devrait fortement défendre le passeportage des FCPE, nécessairement inclus dans un plan d'épargne réservé aux travailleurs salariés de l'entreprise et qui ne font l'objet d'aucune action de commercialisation.

### **12.2 Etudier la faisabilité d'étendre le champ des bénéficiaires possibles** des opérations d'actionnariat salarié aux personnes non salariées de l'entreprise apportant une collaboration régulière pendant une période d'au moins un an.

L'entreprise intégrera de plus en plus fréquemment à ses activités des personnes n'ayant pas le statut de salarié de l'entreprise disposant d'un contrat régi par le code du travail. La loi pourrait autoriser les entreprises (sans le leur imposer) à faire bénéficier des collaborateurs réguliers d'offres réservées aux salariés et anciens salariés, ou d'actions gratuites<sup>7</sup>. Le choix des catégories de bénéficiaires serait laissé à l'appréciation de l'entreprise, sous réserve que les personnes concernées apportent une collaboration régulière depuis au moins un an sous la forme de prestations rémunérées sur une base contractuelle.

Ceci impliquerait de compléter les dispositions des articles L.3332-2 du code du travail et L.225-197-1 du code de commerce.

---

<sup>7</sup> L'attribution devrait être concomitante à celle aux salariés et les conditions de collaboration avec l'entreprise pour l'acquisition définitive devraient alors être identiques aux conditions de présence et de performance prévues pour les salariés.



## **A propos de la FAS :**

Créée en 1993, la **FAS (Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés)** rassemble la quasi-totalité des associations d'actionnaires salariés et anciens salariés, ainsi que des membres associés ou correspondants reconnus comme personnes qualifiées. Par son caractère unique, la FAS possède la légitimité de représentation des **3,5 millions d'actionnaires salariés** dans les entreprises françaises. Elle s'attache à **promouvoir l'actionnariat salarié dans tout type d'entreprises**, grandes entreprises, ETI, PME et start-up, cotées ou non.

## **La FAS réalise chaque année de nombreuses actions pour promouvoir l'actionnariat salarié :**

- Le **Benchmark FAS** des meilleures pratiques des entreprises (8<sup>ème</sup> édition en octobre 2017),
- Un **colloque annuel** suivi de la remise du **Grand Prix FAS** de l'actionnariat salarié (13<sup>ème</sup> édition le 13 décembre 2017, sous la présidence du Premier ministre Edouard Philippe et en présence de Bruno Le Maire, ministre de l'Economie et des Finances)
- **L'indice FAS IAS Euronext** composé d'une trentaine de sociétés, qui surperforme en continu (+132% sur 5 ans à fin septembre 2017 vs. +59% pour le CAC 40),
- Le **Guide FAS de l'Épargne et de l'Actionnaire Salarié** (14<sup>ème</sup> édition en préparation), qui fait référence, avec ses 90 fiches thématiques présentées en 500 pages,
- Une participation active à la **Semaine de l'épargne salariale** avec les acteurs de la Place,
- Un soutien au développement de l'actionnariat salarié au niveau européen via la Fédération européenne **FEAS**, dont la FAS est membre fondateur.

## **Contact FAS**

Loïc Desmouceaux  
Président de la FAS

06 80 99 48 49  
[contact@fas.asso.fr](mailto:contact@fas.asso.fr)  
[www.fas.asso.fr](http://www.fas.asso.fr)