

Actionnariat salarié dans les PME - Le succès de la Grande Bretagne

C'est bien connu, la transmission d'entreprise est le moment le plus propice et l'opération la plus efficace pour multiplier l'actionnariat salarié dans les PME.

C'est ce qui a convaincu les USA de mettre en place dès 1974 la technique du plan ESOP.

En Europe, le premier pays à agir dans le même sens a été la Grande Bretagne, avec le lancement de la formule du "Employee Ownership Trust" (EOT, trust d'actionnariat salarié) en avril 2014.

Question: Le succès est-il au rendez-vous?

- De 19 transmissions en 2014, on est passé à 27 en 2015, puis 33, 43, 56, 66 et finalement 86 au cours des onze premiers mois de 2020 (voir table 1). Au total, 333 entreprises ont ainsi été transmises à plus de 30.000 actionnaires salariés. Pour arriver à un nombre comparable d'actionnaires salariés, il avait fallu plus de cent ans à la France, grâce à la formule de la coopérative de salariés (les SCOP)!
- Dans un très grand nombre de cas, tout comme avec le plan ESOP, il s'agit de transmissions d'entreprises à 100% aux salariés. Dans d'autres cas, il s'agit de transmission partielle.

2020 *	89
2019	66
2018	56
2017	43
2016	33
2015	27
2014	19
TOTAL	333

* 11 months

Number of companies	
Business development	59
Architects & design	49
Engineering	43
Manufacturing	41
Leisure & entertainment	18
IT services	15
Trade & distribution	14
Environmental	13
Construction	12
Legal & Accounting	11
Transport & deliveries	11
Finance	10
Hightech	10
Health & personal care	8
Social services	8
Real Estate	7
Hotels & catering	4
TOTAL	333

- La taille moyenne des entreprises transmises est de 91 salariés, une taille très représentative de celle de la PME moyenne. Dans un petit nombre de cas, il s'agit de transmission de micro-entreprises, avec une taille moyenne de 7 salariés. La taille moyenne des "petites" entreprises transmises est de 25 salariés, et elle est de 100 salariés pour les entreprises "moyennes". Enfin, elle est de 806 salariés pour les grandes entreprises non cotées. Tous ces chiffres sont très conformes à la dimension moyenne des populations d'entreprises de toutes grandeurs. La formule montre donc une très grande adaptabilité, sans biais dans la taille des entreprises.
- Les secteurs d'activités concernés sont en majorité les secteurs à haute valeur ajoutée et à technologies de pointe (voir table 2). Ici encore le large éventail des secteurs d'activités est le signe de la grande adaptabilité de la formule.
- En résumé: un succès remarquable !

Ainsi la Grande Bretagne est le seul pays européen jusqu'ici à avoir pu mettre en place une politique efficace d'actionnariat salarié dans les PME.

Pourtant on peut faire encore mieux.

Ainsi en 1980, quelques années après son lancement en 1974, le plan ESOP avait déjà à son actif quelque 5.000 transmissions d'entreprises aux USA. A l'époque, les populations de la Grande Bretagne et des USA étaient dans un rapport de 1 à 3. A l'échelle de la Grande Bretagne, le plan ESOP avait donc permis de transmettre un peu plus de 1.500 entreprises, à comparer aux 333 transmissions d'entreprise observées aujourd'hui avec la formule EOT.

Pourquoi cette différence d'efficacité entre les deux formules?

La formule EOT est un dérivé simplifié du plan ESOP. Il semble que dans ce cas-ci comme souvent, l'original vaut mieux que la copie.

En effet, il y a deux différences principales entre ESOP et EOT:

1. L'EOT est basé sur une exemption d'impôt sur les dividendes (distribués sous forme de bonus aux salariés exempts d'impôt jusqu'à 3.600€ par an), en vertu d'une législation particulière.

Comparativement, le plan ESOP permet d'exempter non seulement les dividendes mais aussi le bénéfice de la société elle-même. La formule ESOP permet donc d'éviter à la fois l'impôt sur le bénéfice et celui sur le dividende. Et cela, non en vertu d'une législation particulière mais en vertu de la simple ingénierie fiscale de l'actionnariat salarié.

2. Dans la formule ESOP, les salariés peuvent encaisser leurs actions, les vendre au moment où ils quittent l'entreprise (généralement à leur retraite). Dans la formule EOT, ils ne le peuvent pas, le trust détient les actions pour un temps indéterminé, à perpétuité.

Ces deux différences expliquent probablement le succès beaucoup plus important du plan ESOP.

Cependant aujourd'hui, le débat est lancé dans le monde entier sur les avantages respectifs des deux formules. ESOP ou EOT? La question est sur la table en Grande Bretagne comme aux USA, au Canada comme en Australie.

Deux formules valent mieux qu'une! Il pourrait s'indiquer aux USA d'ajouter la formule EOT à côté du modèle ESOP déjà existant. Et il serait sans doute judicieux en Grande Bretagne d'introduire aussi la formule ESOP en plus de l'EOT.

Dans les deux cas, il devrait être facile de laisser le choix de la formule aux nouvel actionnariat. Une fois le trust mis en place, le choix de la formule reviendrait au nouvel actionnariat, permettant de le concrétiser soit sous forme d'ESOP soit de EOT. Nul doute que l'actionnariat salarié y trouverait encore plus de légitimité et d'adhésion.