

Entretien avec Michel BON



Michel BON,
Président de Fondact

Pouvez-vous présenter Fondact ?

Notre association Fondact réunit les organisations et personnes qui croient aux vertus de l'entreprise participative. C'est-à-dire celles qui, grâce à des mécanismes tels que l'intéressement, la participation, l'actionnariat salarié, associent leurs salariés à leurs réussites. Nos adhérents sont essentiellement des entreprises (grandes, de taille intermédiaire ou PME), une bonne centaine en tout, en pointe dans ce domaine. Les autres adhérents sont des personnes qui soutiennent cette idée à titre individuel ou encore des sociétés qui aident les entreprises à la mettre en œuvre (conseil pour l'installation et la gestion de formules participatives, gestion de l'épargne générée, etc.)

Fondact une petite association, avec un délégué général, Daniel GÉE, et un conseil d'administration que je préside, et qui réunit les patrons de quelques-unes des grandes entreprises participatives parmi lesquelles Schneider Electric, STEF, Sonepar, Eiffage, Saint Gobain, Auchan, etc.

Pour soutenir notre action auprès des pouvoirs publics, nous mettons en place des groupes de travail composés de spécialistes qui élaborent des propositions concrètes d'amélioration des textes ou des pratiques dans notre domaine, le partage de la réussite. Deux sont actuellement en route. L'un s'intéresse à la mise en œuvre pratique de la loi PACTE dans les TPE et

PME ; l'autre recherche les moyens de parvenir à l'objectif de 10% du capital de l'entreprise détenu par ses salariés. Nous avons également un « Club d'entreprises », dans lequel les DRH de nos adhérents discutent très concrètement de leurs actions dans le domaine du partage de la performance et des problèmes qu'ils rencontrent.

L'actionnariat salarié atteint un niveau important en France. Pouvez-vous nous en donner les raisons ?

Il convient d'abord de relativiser : ce n'est que par comparaison avec l'étranger que l'on peut parler de « niveau important ». L'actionnariat salarié demeure extrêmement rare dans les PME et, plus généralement, dans les entreprises qui ne sont pas cotées en bourse. Même dans celles qui le sont, seules trois des 120 plus grandes entreprises cotées, ont plus de 10% de leur capital détenu par leurs salariés et retraités, et seize autres n'en ont qu'entre 3% et 10%. Autrement dit, 85% des sociétés du SBF 120 qui ont moins de 3% de leur capital entre les mains de leurs salariés. On ne peut donc pas parler d'un niveau important de l'actionnariat salarié en France. Et le gouvernement, qui, avec la loi PACTE, souhaite améliorer cette situation, en a bien conscience.

Mais il est vrai que c'est pire ailleurs ! Toutefois, la Grande Bretagne et les Etats-Unis vont rapidement nous dépasser. Les raisons de ces différences internationales sont multiples. Elles



résultent d'abord d'un effet de comptage : dans la plupart des pays, les cadres reçoivent des actions, sous forme de *stock-options*, mais une fois qu'ils les ont levées, ces salariés se fondent dans la masse des actionnaires individuels et ne sont donc pas comptabilisés comme actionnaires salariés. En France la distribution de *stock-options* a été si souvent attaquée et pénalisée qu'elle est aujourd'hui marginale.

D'autres raisons tiennent à la fiscalité. Dans de nombreux pays, il est possible de verser des primes à un salarié ou à un groupe de salariés pour les associer à la réussite sans que ces sommes fassent l'objet de lourdes charges fiscales et sociales. Enfin, dans certains pays comme l'Allemagne avec la cogestion, l'association des salariés à la bonne marche de l'entreprise se fait par d'autres moyens que l'actionnariat.

La raison de l'écart français est historique. Pendant presque tout le XX^{ème} siècle, l'idéologie marxiste a entretenu l'idée d'un antagonisme irrémédiable entre capital et travail. Dans de nombreux pays, on a cherché une façon d'échapper à ce dilemme. En Allemagne, ce fut la cogestion. En France, le Général de Gaulle, dès 1959, par l'introduction de l'intéressement, puis en 1967 avec la participation, apporta une réponse originale, celle de l'association des salariés à la réussite de l'entreprise. Ce faisant, il a permis à de nombreux salariés de se constituer une épargne, en plaçant et en accumulant les sommes qui leur étaient ainsi versées. C'est cette épargne qui a permis aux salariés de devenir actionnaires de leur entreprise.

Quels sont les apports de la loi Pacte qui vient tout juste d'être définitivement adoptée par le Parlement ?

En matière d'actionnariat salarié, il s'agit principalement de mesures fiscales.

Lorsque l'entreprise verse à ses salariés un abondement à l'épargne qu'ils investissent en actions de l'entreprise (par exemple, si vous achetez deux actions, je vous en offre une troisième, jusqu'à un certain niveau), cet abondement était soumis à un impôt de 20%, appelé « le forfait social ». Son taux est maintenant diminué de moitié, à 10%.

Si l'entreprise le souhaite, et si les autres actionnaires l'acceptent, les actions pouvaient être vendues aux salariés avec une décote de 20%. Désormais, celle-ci pourra s'élever à 30%, voire même 40% en cas d'engagement de conservation sur une très longue durée.

Ces deux avancées sont une très bonne réponse au principal argument contre l'actionnariat salarié, à savoir qu'il est dangereux pour le salarié car il l'incite à mettre son emploi et son épargne dans le même panier. Avec les nouvelles dispositions, si une entreprise offre un abondement de 50% jusqu'à 300 actions, et qu'elle vend ces 300 actions à 60 euros au lieu de 100, cela veut dire que le prix de revient pour le salarié sera de 30 euros pour une action cotée 100 euros. Il faudrait que la bourse baisse vraiment énormément, de 70%, pour que l'argent investi par le salarié soit touché.

Y a-t-il d'autres enjeux et développements envisageables ?

Bien sur, énormément de progrès sont encore possibles ! Et Fondact a, sur ses étagères, de nombreuses propositions pour améliorer un système qui demeure complexe pour les TPE et PME ainsi que pour les entreprises non cotées. Mais la priorité aujourd'hui, après plus d'un an de débat autour de la loi Pacte, n'est pas de le changer, c'est de lui donner son plein effet.

La loi a très justement ciblé les PME comme principales bénéficiaires. En effet, c'est précisément dans ces entreprises que les outils de la gestion participative sont les plus incitatifs et performants. Plus l'entreprise est petite, plus il est facile à chaque salarié de mesurer, au quotidien, sa propre contribution à la réussite. C'est dans ce monde des TPE/PME que l'idée d'entreprise participative est la plus concrète. Il faut donc tout faire pour qu'elles s'emparent des nouveaux outils qu'apporte la loi Pacte.

Tous ceux qui croient aux vertus de l'entreprise participative doivent se mobiliser pour en convaincre les patrons de PME qu'ils connaissent. L'entreprise participative, ce n'est pas un précieux petit secret à garder pour soi. C'est tout le contraire : si, grâce à ce modèle, les autres entreprises vont mieux à leur tour, c'est tout le climat économique qui en profitera. ■

L'épargne salariale : 70 ans d'allers-retours



Daniel GEE,
Délégué Général
de Fondact

Dans une allocution prononcée en 1949, le Général de Gaulle déclarait :

« Il faut vouloir changer l'atmosphère sociale de ce pays et non pas passer son temps à se battre sur des histoires de primes temporaires. Il faut, d'autre part, augmenter massivement la productivité française. Cela implique que les ouvriers ne soient plus des instruments, mais des associés. Je crois que l'association du capital et du travail est le bon chemin pour parvenir à ce double but ».

Dix années après ce vœu, une première étape est franchie avec la publication, en janvier 1959, d'une ordonnance instituant l'intéressement des salariés. Différentes formes sont prévues : intéressement aux résultats financiers, à l'accroissement de la productivité ou participation au capital via des actions détenues par les salariés.

Dans un premier temps, le mécanisme ne séduit guère à cause sans doute de la complexité de sa mise en œuvre, d'une incitation fiscale insuffisante et d'un manque d'information des employeurs.

Pour y remédier, les **ordonnances du 17 août 1967** rendent la participation obligatoire pour les entreprises employant plus de 100 salariés et l'assortissent de mesures fiscales et sociales très favorables pour les employeurs comme pour les salariés. Elles instituent également le plan d'épargne d'entreprise et donnent naissance à ce qu'il est convenu d'appeler « l'épargne salariale », vocable sous lequel sont regroupés tous les mécanismes de partage des profits, de la performance, l'actionnariat salarié et les plans d'épargne salariaux.

Au cours du demi-siècle suivant, cette réforme fondamentale qui fait converger l'intérêt des salariés fournissant le travail et des actionnaires apportant le capital, va faire l'objet de nombreuses évolutions. Positives parfois, négatives trop souvent.

En 1986, le Plan d'Epargne d'Entreprise est opportunément revisité pour la privatisation des entreprises industrielles et bancaires qui avaient été nationalisées en 1981. Le plafond d'abondement est revalorisé et la loi impose qu'une part du capital des entreprises revenant dans le secteur privé soit proposée à leur personnel à des conditions attrayantes. C'est durant cette période que se développe l'actionnariat salarié, phénomène qui se perpétuera si bien que la France est aujourd'hui le pays d'Europe comptant le plus de personnes détenant des actions de leur entreprise.

En 2001, un rapport commandé par le Premier ministre constate une déficience de la participation et de l'intéressement dans les petites entreprises. Une nouvelle loi, dite « Loi Fabius », est promulguée. Elle crée le PEI, Plan d'Epargne Interentreprises, qui permet aux TPE, petites PME et aux travailleurs non salariés (TNS) de mettre en place l'épargne salariale par référendum aux 2/3 des salariés. Ce texte ouvre timidement la voie à l'épargne retraite avec un plan permettant d'investir sur une durée de dix ans.

Les distributeurs traditionnels de l'épargne salariale, mais aussi les conseillers en gestion de patrimoine et en rémunérations s'emparent de cette possibilité créant un début de démocratisation de l'épargne salariale, très

orienté toutefois vers les TNS. Cette clientèle est en effet facilement abordable par les banques et les assureurs. L'approche des TPE et PME est plus complexe et plus coûteuse, car elle nécessite l'organisation de réunions d'information et de vote des salariés.

En 2008, l'épargne retraite fait réellement son apparition avec le PERCO (Plan d'Épargne Retraite Collectif) qui se substitue au mécanisme institué en 2001. Facultatif, il s'accompagne d'un abondement majoré de l'entreprise pour la participation, l'intéressement et l'épargne volontaire des salariés. Les sommes investies sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite du bénéficiaire. Des possibilités de déblocage anticipé sont toutefois prévues pour l'accession à la propriété de la résidence principale ou en cas d'accidents de la vie. L'une des spécificités du PERCO, qui explique largement son succès, est la possibilité, de transformer, lors du départ en retraite, le capital en rente viagère, ou encore de le liquider en espèces totalement ou partiellement.

Entre 2008 à 2012, plusieurs dispositions viennent freiner l'expansion de l'épargne salariale. En premier lieu, celle qui rend la participation disponible immédiatement. Dommage ! Pour beaucoup de salariés, cette épargne « forcée » constituait un matelas de sécurité face aux aléas de la vie.

L'année 2008 voit la naissance du forfait social au taux encore raisonnable de 2%. Mais il sera très vite et régulièrement augmenté passant à 4% puis 6%, puis 8% avant de faire un bond à 20% en 2012. Le rythme de développement de la participation et de l'intéressement, qui était de l'ordre de 7% par an jusqu'en 2008, est brutalement freiné. Conséquence de cette taxation, de nombreux accords de participation dérogatoires, d'intéressement, d'abondement sont dénoncés.

La fiscalité imposée aux entreprises et à leurs salariés est également considérablement durcie pour les plans d'attribution gratuite d'actions, qu'ils soient discrétionnaires ou collectifs, au point de les voir disparaître jusqu'en **2017**, date à laquelle la loi de finances rétablit une fiscalité acceptable.

Retour dans le bon sens également avec **la loi PACTE** -Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises- adoptée **le 11 avril dernier** et qui contient de nombreuses dispositions destinées à favoriser l'essor de l'épargne salariale dans les TPE-PME, l'épargne retraite et l'actionariat salarié : le forfait social sur la participation, l'intéressement et l'abondement est supprimé dans les entreprises de moins de 50 salariés. Il est supprimé également pour l'intéressement dans les entreprises employant jusqu'à 250 salariés.

Pour favoriser le développement de l'actionariat et réduire les risques des salariés, les augmentations de capital qui leur sont réservées pourront être assorties d'un rabais pouvant atteindre 30 ou 40% pour un investissement respectivement de 5 ou 10 ans. Pour les entreprises, le forfait social est ramené de 20 à 10% sur l'abondement lié à l'actionariat.

Cette nouvelle réforme montre une réelle volonté des pouvoirs publics de favoriser le partage de la valeur. Si, à terme, l'ensemble des salariés pouvait être concerné, alors la volonté exprimée par le Général de Gaulle qu'ils « *ne soient plus des instruments, mais des associés* » prendrait réellement forme.

Tout vient à point à qui sait attendre ! ■

