

Actionnariat salarié à l'international : réglementation et nouvelles tendances

Marie Isabelle LEVESQUE

4 avril 2013

Sommaire

1. La réglementation, moteur du développement de l'actionnariat salarié
2. Les freins issus de la réglementation
3. Quelques propositions de réforme

1. La réglementation moteur du développement de l'actionnariat salarié

- Des mesures fiscales et sociales incitatives dans la plupart des pays
 - Des objectifs recherchés similaires
 - Promouvoir la détention sur le long terme : en France (5 ans avec le PEE, 4 ans avec les stock-options ou actions gratuites), en Angleterre (SIP : 5 ans), en Espagne (3 ans sur les actions gratuites),
 - Promouvoir l'actionnariat collectif : en France (mise en PEE des actions gratuites possible uniquement pour les attributions collectives), aux Pays Bas (aides fiscales si les ¾ des salariés sont bénéficiaires)
 - Et des techniques communes
 - Regroupement de l'actionnariat salarié dans des véhicules ad hoc (FCPE en France, trust en Angleterre,...)
 - Autorisation des décotes dans les sociétés cotées (20% /30% en France, décote pouvant aller jusqu'à 50% en Allemagne)
 - Mécanisme d'abondement (très développé en Angleterre sous forme de « matching shares »)
- Certains pays ont adopté des dispositifs contraignants
 - En France :
 - obligation de proposer une augmentation de capital réservée aux adhérents du PEE en cas d'augmentation de capital avec suppression du DPS sous peine de nullité
 - obligation d'avoir une représentation des salariés au sein du conseil d'administration lorsque le capital est détenu à plus de 3% par les salariés
 - En Allemagne, le système de co-gestion impose un rôle significatif des salariés dans la gouvernance même s'il n'y a pas de lien avec l'actionnariat salarié

2. Les freins issus de la réglementation

- La complexité des mécanismes les rend accessible à un nombre limité de sociétés : sociétés cotées pour l'essentiel
 - En Angleterre, le rapport Nuttal de juillet 2012 sur l'actionnariat salarié a identifié la complexité de la réglementation comme l'un des freins majeurs du développement de l'actionnariat salarié
 - En France, la problématique est identique. L'actionnariat salarié est très développé dans les sociétés cotées et dans quelques grandes entreprises non cotées.
 - Cette complexité résulte de la diversité des outils disponibles, chacun assorti de règles nombreuses mais également de la coexistence de réglementations diverses qui ne sont pas toujours cohérentes. En particulier,
 - Le cumul d'un statut de salarié et d'actionnaire nécessite l'application cumulative et parfois complexe du droit du travail et du droit des sociétés
 - la mobilité internationale inhérente aux grands groupes internationaux pose la question de l'articulation des différentes réglementations locales applicables

2. Les freins issus de la réglementation

- Changements législatifs à répétition, facteurs d'insécurité juridique, fiscale et sociale
 - La crise a conduit les gouvernements à réduire les avantages fiscaux et sociaux qui avaient favorisé le développement de l'actionnariat salarié
 - Exemple du régime des actions gratuites en France
 - Créé en 2005, le régime des actions gratuites a été modifié chaque année depuis 2005
 - Initialement attractif en raison notamment de l'exonération de cotisations sociales, les réformes successives ont quasiment mis fin au régime fiscal et social favorable
 - Actuellement, coexistent 4 régimes fiscaux et sociaux des actions gratuites qui dépendent de la date d'attribution et des caractéristiques du plan

3. Quelques propositions de réforme

- Dissocier les problématiques polémiques de la rémunération des dirigeants de celles de l'actionnariat salarié
- Introduire des mesures incitatives fiscales et sociales ciblées afin de promouvoir l'actionnariat salarié :
 - Dans les sociétés non cotées et les PME en particulier (exemple de l'Angleterre avec l'EMI)
 - Auprès d'un cercle élargi de bénéficiaires mais dans la limite de certains plafonds (exemple de l'Angleterre qui a introduit avec la collaboration de l'HMRC différentes incitations fiscales)
- Simplifier les régimes existants et stabiliser durablement la réglementation
- Créer un statut du salarié actionnaire ?
 - les « good leavers » en Angleterre ont été uniformisés
- Vers une réglementation européenne de l'actionnariat salarié ?

