

L'actionnariat salarié : vers 10% du capital pour mieux partager la valeur créée par les entreprises françaises

L'actionnariat salarié par les dividendes qu'il procure aux salariés actionnaires, ainsi que par leur association à la gouvernance, permet tout à la fois un meilleur partage de la valeur créée grâce à leur travail et un renforcement de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE).

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

- Renforcer la confiance des salariés dans leurs entreprises et **les faire davantage bénéficiaire 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,
- 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 ou de la dépendance,
- Drainer **l'épargne des français** vers des sociétés implantées **en France**,
- **Réduire la part de la valeur créée par les sociétés françaises revenant à leurs actionnaires étrangers,**
- Faciliter la mise en place de blocs d'**actionnaires stables**, nécessaires à une vision de long-terme et susceptibles de peser face à des offensives prédatrices (OPA, OPE),
- **Permettre aux entreprises et principalement aux PME/ETI trop endettées d'accroître leurs fonds propres pour assainir leur bilan,**
- **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.

Dans ce contexte, les associations d'actionnaires salarié peuvent utilement contribuer d'une part à la diffusion d'une culture actionnariale et d'autre part jouer un rôle positif, à l'abri des conflits d'intérêt, dans la gouvernance des entreprises. L'actionnaire salarié, dans un cadre collectif ou en direct, doit pouvoir participer effectivement aux prises de décision, comme tout actionnaire.

L'ampleur du pas à franchir pour atteindre l'objectif de 10% de détention par les salariés dans le capital des entreprises françaises suppose de nouvelles mesures à mettre en œuvre dans les prochaines années pour développer l'actionnariat salarié et pour éviter que par des sorties trop rapides des dispositifs, l'effort consenti par les entreprises et par l'Etat ne soit rendu en partie vain.

Il est dès lors nécessaire non seulement d'alimenter l'actionnariat salarié par les dispositifs existants, qu'il conviendrait de renforcer (participation, intéressement, versements volontaires et abondement dans le cadre de l'épargne salariale et de l'épargne retraite, attribution d'actions gratuites, cession d'actions détenues par les filiales financières de l'Etat), mais encore d'aménager les dispositifs fiscaux¹ et la formation des épargnants pour rendre la détention des actions beaucoup plus longue.

Tel est l'objet des propositions de la FAS.

La tâche s'avérant vaste et durable, la FAS suggère en outre que les actions attendues de l'Etat, impliquant plusieurs ministères, soient coordonnées sous l'autorité du gouvernement par un délégué interministériel à l'épargne salariale et à l'actionnariat salarié.

Quelques chiffres : environ 2000 Mds€ de capitalisation pour les sociétés cotées fin 2019, avant la crise sanitaire et la récession qu'elle entraîne, soit un objectif de 200 Mds€ pour 10%, et une capitalisation d'environ 1000 milliards pour 250 à 300 Mds€ en incluant les sociétés non cotées, soit un objectif de 100 milliards pour ces dernières. L'actionnariat salarié en France tant direct qu'indirect pèse actuellement moins de 100 milliards. Il faut donc le multiplier par un facteur 3, voire davantage si la capitalisation des entreprises progresse au cours des 10 prochaines années.

¹ La majorité des mesures proposées n'a pas d'incidence directe sur les finances publiques. Certaines mesures seraient génératrices de recettes additionnelles pour la sécurité sociale. Pour les mesures impliquant une diminution momentanée des recettes fiscales ou sociales susceptibles d'être compensées à plus ou moins longue échéance par des recettes additionnelles, il est suggéré d'en envisager la mise en œuvre quand le retour à une croissance solide de l'économie permettra une évolution positive de l'équilibre des finances publiques et une diminution du taux d'endettement de la France.

Les propositions FAS 2022 pour atteindre et pérenniser 10% d'actionnariat salarié à l'horizon 2030

Ces propositions, visent à faciliter l'atteinte de l'objectif de 10% d'actionnariat salarié à l'horizon 2030, mais aussi à le pérenniser à très long terme.

La « Loi PACTE » comportait des mesures essentielles pour relancer l'épargne salariale et donner aux salariés une confiance accrue dans la gouvernance de leur entreprise en démocratisant les conseils de surveillance des FCPE d'actionnariat salarié et en étendant la représentation des actionnaires salariés dans les conseils d'administration (ou les conseils de surveillance).

Mais l'ampleur du pas à franchir pour atteindre l'objectif de 10% suppose d'autres mesures à mettre en œuvre dans les prochaines années et si possible rapidement. L'objectif de 10% n'est pas une fin en soi ; cette part du capital des sociétés françaises doit être pérennisée, ce qui passe d'une part par des mesures visant à freiner une érosion évitable, d'autre part par le développement de la formation des français à une gestion avisée de leur épargne.

Actions pour faciliter et développer l'actionnariat salarié (D)

D 1/ Encouragement de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié de long terme

Pour encourager les entreprises à développer l'épargne salariale, il peut être pertinent de **revoir et simplifier la formule de calcul de la participation**, ce qui suppose une étude approfondie des avantages et inconvénients possibles d'une formule alternative, et un fléchage de l'épargne placée par défaut de choix exprimé par le salarié, prioritairement en actions de l'entreprise et/ou dans le PERECO s'il existe.

D 2/ Faciliter les souscriptions d'actions réservées aux salariés

Les offres réservées aux salariés et anciens salariés portant sur des actions préalablement rachetées par l'entreprise pourraient être autorisées à la **majorité simple par l'assemblée générale**, l'opération n'étant pas dilutive.

D 3/ Permettre aux sociétés dont les actions ne sont pas admises aux négociations sur un marché réglementé d'étaler sur 3 années les augmentations de capital réservées à leurs salariés et anciens salariés

Une telle mesure concerne notamment les ETI et PME non cotées. Elle viserait tout à la fois à simplifier leurs démarches et à permettre à leurs salariés et anciens salariés d'étaler dans le temps leurs versements et acquisitions d'actions dans le cadre du même FCPE d'actionnariat salarié.

D 4/ Exonérer à terme du forfait social l'abondement des souscriptions aux titres émis par l'entreprise et les sociétés de son groupe

Les années passées ont démontré l'influence négative de hausses du forfait social sur l'actionnariat salarié. Le développement de ce dernier dans le cadre d'offres réservées dépend fortement de l'abondement, facteur de diminution du risque pour l'épargnant. Dans la mesure où l'évolution des ressources publiques le permettront, il est souhaitable que le taux du forfait social sur l'abondement soit rendu nul dans les PME où l'ouverture du capital aux salariés reste trop souvent à engager, et

progressivement abaissé dans les entreprises plus importantes et si possible supprimé à terme. Il est rappelé que l'abondement reçu est assujéti à la CSG et à la CRDS (9,7 % en 2020). L'exonération en 2021 et 2022 du forfait social sur l'abondement des versements volontaires destinés à l'acquisition de titres de l'entreprise pourrait constituer une première étape.

D 5/ Conditionner la possibilité pour les mandataires sociaux et un groupe restreint de salariés investissant au capital d'une entreprise de placer les actions obtenues dans un PEA à l'obligation d'offrir aux autres salariés la possibilité de souscrire chaque année à des actions dans le cadre du PEE à des conditions de prix analogues

Le PEA procure un avantage fiscal qu'il ne paraît pas juste de réserver à une minorité dans l'entreprise. Une offre concomitante au même prix réservée aux autres salariés dans le cadre du PEE répondrait tout à la fois à un souci d'équité et à un objectif légitime de renforcer la part des salariés dans le capital de leur entreprise.

D 6/ 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 ayant besoin de rétablir rapidement un niveau suffisant de fonds propres.

D 7/ Etendre à la Caisse des Dépôts et Consignations et à la BPI l'obligation pour l'Etat de proposer une tranche de 10% des actions qu'il cède sur le marché ou hors marché dès lors que sa participation dans la société dépasse 10% du capital

Cette obligation faite aux démembrements financiers de l'Etat s'appliquerait en cas de sortie partielle ou totale du capital des sociétés où la participation de la CDC ou de la BPI ne revêt pas simplement un caractère symbolique ou de « prise de ticket ».

D 8/ En cas de cession d'actions par l'Etat (ou ses démembrements), limiter à 4 mois le délai entre la cession principale et le début de l'offre d'une tranche de 10% aux salariés et anciens salariés

En cas de cession hors marché, l'organisation d'une offre aux salariés et anciens salariés éligibles prend nécessairement un délai. La divergence entre les prix de cession, si elle apparaît défavorable aux salariés suite à un délai très long, génère une suspicion de manipulation des conditions d'offre pour réduire voire supprimer l'effet de la décote consentie et est de nature dans ce cas à dissuader les salariés de souscrire. Un délai de 4 mois au maximum paraît raisonnable et justifiable.

D 9/ Dans le cadre d'accords d'entreprise, rendre possible le versement des bonus, primes discrétionnaires, ainsi que des heures supplémentaires et jours de repos sous formes d'actions de l'entreprise placées dans le PEE

Ce versement pourrait être abondant. Il ne pourrait pas être imposé au salarié et le mécanisme ne pourrait en aucun cas être mis en place unilatéralement par l'employeur.

D 10/ Introduire de l'actionnariat salarié dans le cadre de l'épargne retraite

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 PERECO en y introduisant un fonds d'épargne retraite national indexé sur les performances d'entreprises ayant développé en France l'actionnariat salarié au-delà de 3% de leur capital.

D 11/ Accroître la part de titres de l'entreprise susceptible d'être investis dans le PERECO

Ouvrir les PERECO à des FCPE régis par l'article L.214-164 du code monétaire et financier comportant jusqu'à 1/3 de titres émis par l'entreprise (au-delà du plafond actuel de 10%).

D 12/ Faciliter la transmission d'entreprises non cotées via l'actionnariat salarié

Si le dispositif de partage avec les salariés d'une partie de la plus-value de cession introduite par l'article 162 de la « Loi PACTE » s'avérait insuffisamment attractif, rendre possible un mécanisme de cession de l'entreprise aux salariés comportant l'exonération de la plus-value de cession pour le cédant avec en contrepartie une obligation de réinvestissement en actions du produit de cession.

D 13/ 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.

D 14/ Faciliter l'extension internationale du champ des bénéficiaires de l'actionnariat salarié

Rendre automatique le « passe-portage » 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.

D 15/ 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

Pour prendre en compte l'évolution des entreprises qui utilisent de plus en plus fréquemment des collaborations externes permanentes de moyenne ou longue durée.

Actions pour consolider et pérenniser l'actionnariat salarié (P)

Actions pour renforcer la confiance des salariés dans la gouvernance

P 1/ Protéger les membres élus des conseils de surveillance des FCPE d'actionnariat salarié

L'élection de tous les représentants des porteurs de parts par ces derniers implique que dans l'exercice de leur mandat, ils bénéficient en tant que mandataire des actionnaires salariés d'une indépendance d'opinion par rapport à l'entreprise. Une protection comparable à celle des membres d'un comité social et économique paraît dès lors souhaitable.

P 2/ Développer la présence des actionnaires salariés dans les comités des conseils

Les comités des conseils ont un rôle essentiel dans la gouvernance actuelle des entreprises. Rien ne justifie que les administrateurs actionnaires salariés qui ont une connaissance approfondie de l'entreprise et un engagement actionnarial en soient écartés.

P 3/ 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

La portée d'une telle cession dépasse souvent celle d'une scission qui doit être approuvée par une assemblée générale extraordinaire à la majorité des deux tiers. Il paraît aberrant qu'une telle décision à l'enjeu considérable pour le patrimoine collectif des actionnaires et pour l'emploi puisse être prise sans leur accord comme en cas de scission, ou ne soit soumis qu'à un vote consultatif à la majorité simple.

P 4/ Intégrer l'actionnariat salarié comme critère autonome de l'analyse extra-financière

L'importance de l'actionnariat salarié pour la stabilité du capital et la cohésion économique et sociale de l'entreprise paraît justifier de le considérer comme un enjeu extra-financier majeur.

Actions pour pérenniser l'actionnariat salarié dans les entreprises

P 5/ Inciter par l'abondement les actionnaires salariés à pérenniser leur détention d'actions dans le PEE au-delà de la période d'indisponibilité

Permettre aux entreprises de verser à nouveau de l'abondement (ou d'attribuer des actions gratuites en substitution) à l'expiration du délai d'indisponibilité des actions détenues dans le PEE, en contrepartie d'un engagement irrévocable de conservation d'une durée supplémentaire d'au moins 5 ans (sauf décès), consoliderait et renforcerait leur actionnariat salarié.

P 6/ Exonérer les gains de cession sur les actions gratuites conservées au-delà d'un engagement irrévocable de 8 ans pour en faire des « Actions gratuites de fidélité »

Cette mesure permettrait d'inciter à une détention très longue des actions gratuites attribuées aux salariés en les faisant bénéficier d'un régime fiscal plus favorable que celui applicable aux actions cédées dès la fin de la période de conservation obligatoire. Ceux qui prendraient cet engagement renonceraient à faire de leurs actions un complément différé de rémunération et s'engageraient à accompagner le développement de leur entreprise.

Afin d'inciter plus fortement au choix de cette option, l'entreprise pourrait être autorisée à majorer de 50% le nombre d'actions attribuées aux salariés prenant l'engagement au moment de l'attribution.

De plus l'entreprise pourrait bénéficier d'un crédit d'impôt au titre de l'exercice au cours duquel ces actions supplémentaires faisant l'objet de l'engagement de conservation longue auraient été définitivement acquises, sous réserve que ces actions aient été préalablement rachetées par elle et non émises.

P 7/ 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

Un facteur important de la diminution de l'actionnariat tant individuel que salarié réside dans la vente d'actions consécutive à une succession ou une donation, notamment dans les sociétés cotées, la liquidité des titres rendant aisée la réalisation de cet actif afin de payer les droits. L'exonération de droits en contrepartie d'un engagement irrévocable de conservation très longue contribuerait à stabiliser l'actionnariat français des entreprises, l'Etat bénéficiant des recettes fiscales et sociales procurées par les dividendes de titres devenus non éligibles au PEA ou au PEA PME. Une telle mesure inciterait notamment les anciens salariés à conserver leurs actions et ferait de l'actionnariat salarié une passerelle vers un actionnariat plus répandu dans la population française.

P 8/ Développer la culture de l'épargne et de l'actionnariat via l'éducation

Dans un pays où environ 15% des revenus sont épargnés, il est difficilement compréhensible qu'à côté de matières telles que l'histoire, la géographie ou les sciences du vivant, les futurs adultes ne disposent pas d'un enseignement leur permettant de comprendre les enjeux de l'épargne, l'importance de l'épargne de long terme et de ses formes de placement, la nécessité d'une gestion de son patrimoine ; il est proposé :

- d'introduire la notion d'épargne et de sensibiliser à son importance dès l'école primaire
- d'introduire des notions économiques et financières essentielles dans l'enseignement secondaire, incluant le rôle de l'épargne de long terme tant pour l'économie que pour les épargnants (classes de 3^{ème}).

P 9/ Développer la formation et le conseil automatisé aux épargnants salariés

La « Loi PACTE » a imposé que les règlements des PEE prévoient « les modalités d'une aide à la décision pour les bénéficiaires ». Elle n'a ni encadré cette aide à la décision, ni prévu son financement. La FAS propose un mécanisme reposant sur un conseil automatisé, fourni avec des garanties d'indépendance

et de compétence, dont le coût serait assimilé à des frais de formation professionnelle financés par le biais des comptes personnels de formation.

P 10/ Donner aux porteurs de parts des FCPE d'actionnariat salarié exerçant directement le droit de vote en assemblée générale la même information que celle destinée aux actionnaires au nominatif

Dans certaines sociétés, le droit de vote en assemblée générale attaché aux titres détenus par le fonds est exercé par les porteurs de parts, hors rompus de parts (cas prévu au 4^{ème} alinéa de l'article L.214-165 du code monétaire et financier). Afin qu'ils soient incités à exprimer un choix éclairé, il serait utile qu'ils reçoivent alors les mêmes informations que les actionnaires au nominatif.

P 11/ Lorsque dans les conseils de surveillance des FCPE d'actionnariat salarié, tous les représentants des porteurs de parts ont été élus par ceux-ci sur la base du nombre de parts détenu par chaque porteur de parts, élargir l'exercice du droit de vote par les membres élus représentant les porteurs de parts afin de pallier la perte d'une part importante des droits de vote attachés aux actions

La loi PACTE a imposé que dorénavant les représentants des porteurs de parts soient élus par ces porteurs de parts sur la base du nombre de parts détenu par chacun. Cette démocratisation de la représentation actionnariale conduit à s'interroger sur les avantages et les inconvénients de la restitution optionnelle du droit de vote en assemblée générale aux porteurs de parts entières, le conseil de surveillance ne conservant alors que le droit de vote au titre des actions correspondant à la somme des rompus de parts. Cette option se concevait parfaitement lorsque le conseil de surveillance comportait des représentants désignés et non élus. Elle comporte cependant l'inconvénient de déboucher sur une forte abstention et la perte d'une part importante des droits de vote attachés aux actions du FCPE, dont on rappellera qu'il est un mode de détention collectif d'un portefeuille composé de titres émis par l'entreprise. Pour remédier à cet inconvénient majeur, le conseil de surveillance pourrait exercer les droits de vote correspondant aux actions pour lequel ils n'auraient pas été exercés individuellement 5 jours avant l'assemblée générale, à l'exception des cas où l'actionnaire salarié a demandé avant cette échéance à participer à l'assemblée générale ou désigné un mandataire aux fins de l'y représenter.

P 12/ En cas d'OPA ou d'OPE, les représentants des porteurs de parts élus par ceux-ci sur la base du nombre de parts détenu par chaque porteur de parts, doivent pouvoir décider seuls de l'apport ou non des titres de l'entreprise détenus par le FCPE d'actionnariat salarié

La loi PACTE interdit dorénavant aux représentants de l'entreprise au conseil de surveillance d'un FCPE d'actionnariat salarié de prendre part au vote par lequel ce conseil se prononce sur chacune des résolutions proposées au vote de l'assemblée générale des actionnaires.

Il paraît anormal que cette interdiction n'ait pas été étendue au vote par lequel le conseil de surveillance décide d'apporter ou non à une OPA, ou à une OPE, les titres de l'entreprise détenus par le fonds. Il s'agit d'un pouvoir qui ne devrait être exercé que par les représentants légitimement élus par les porteurs de parts ou par les porteurs de parts eux-mêmes.

Annexes détaillées aux propositions FAS 2022 pour atteindre et pérenniser 10% d'actionnariat salarié à l'horizon 2030

Propositions pour faciliter et développer l'actionnariat salarié (D)

Proposition D 1 / Encouragement de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié de long terme

1.1 La formule légale de la participation fait l'objet de controverses et des formules alternatives et simplifiées 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.

1.2 L'intéressement et la participation sont depuis la loi du 6 août 2015 placés dans un plan d'épargne d'entreprise², soit que le salarié ait précisé l'affectation qu'il souhaite, soit par défaut de choix exprimé par le 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 un FCPE investi en actions de l'entreprise ou d'une société de son groupe, ou dans le PERECO 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 FCPE investi en actions de l'entreprise ou le PERECO ne pourra être imposé par décision unilatérale du chef d'entreprise.

Proposition D 2 – Faciliter les souscriptions d'actions réservées aux salariés

Les augmentations de capital doivent être autorisées à l'assemblée générale dans le cadre d'une résolution adoptée à la majorité des 2/3 des voix.

Afin de faciliter les offres réservées aux salariés et anciens salariés, la majorité simple pourrait être rendue suffisante pour permettre des offres de souscription portant sur des actions existantes auto-détenues par l'entreprise, donc non dilutives. Cette mesure pourrait être introduite en complétant l'article L.225-208 du code de commerce.

² Ou un compte d'investissement rémunéré dans le cas de la participation.

Proposition D 3 – Permettre aux sociétés dont les actions ne sont pas admises aux négociations sur un marché réglementé d'étaler sur 3 années les augmentations de capital réservées à leurs salariés et anciens salariés

Ces sociétés aux moyens juridiques souvent limités n'auraient qu'à procéder en une seule fois à la fixation des modalités de l'offre ainsi qu'aux formalités nécessaires, la réalisation de l'offre étant étalée sur 3 années au cours desquelles les salariés et anciens salariés auraient la possibilité de versements étalés. Il serait nécessaire de compléter l'article L.225-129-2 du code de commerce sur la durée de validité des autorisations dans ce cas particulier (38 mois au lieu de 26 mois).

Il serait également nécessaire de compléter l'article L.3332-20 du code du travail pour permettre l'ajustement annuel du prix de cession. Il pourrait en outre être utile de préciser à l'article L.3332-12 du même code que la société a dans ce cas la possibilité de modifier annuellement les modalités de l'abondement des sommes investies en informant préalablement les souscripteurs, afin de pouvoir tenir compte de l'évolution possible de ses capacités financières.

Proposition D4 – Exonérer à terme du forfait social l'abondement des souscriptions d'actions de l'entreprise

En fonction des marges de manœuvre budgétaires, ramener de 20% à 8% (niveau pré-2012), puis à 0% 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.

L'exonération en 2021 et 2022 du forfait social sur l'abondement des versements volontaires destinés à l'acquisition de titres de l'entreprise pourrait constituer une première étape.

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

Proposition D 5 – Conditionner la possibilité pour les mandataires sociaux et un groupe restreint de salariés investissant au capital d'une entreprise de placer les actions obtenues dans un PEA à l'obligation d'offrir aux autres salariés la possibilité de souscrire chaque année à des actions dans le cadre du PEE à des conditions de prix analogues

Dans les sociétés non cotées, lors de LBO, il est fréquemment proposé à un cercle restreint de salariés et de mandataires sociaux d'investir au capital et de loger les actions ordinaires ainsi obtenues dans un PEA pour bénéficier d'une exonération d'impôt sur la plus-value. A l'avenir, cette possibilité qui ne profite ni à l'Etat ni aux autres salariés pourrait être conditionnée par une obligation de proposer à tous les autres salariés de souscrire chaque année dans le cadre

du PEE à des actions, à un prix effectif au plus égal au prix payé dans le cadre du cercle restreint, jusqu'à ce que la part des salariés dans le capital ait atteint 10%.

Proposition D 6 – 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.

Dans la perspective du plan de relance, cela serait de nature à permettre aux salariés de contribuer au renforcement des fonds propres aux côtés de la BPI et d'investisseurs institutionnels.

L'opération réservée aux salariés et, le cas échéant, aux anciens salariés, serait réalisée dans un délai de 18 mois au plus 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 D 7 – Etendre à la Caisse des Dépôts et Consignations et à la BPI l'obligation pour l'Etat de proposer une tranche de 10% des actions qu'il cède sur le marché ou hors marché dès lors que sa participation dans la société dépasse 10% du capital

L'ordonnance du 20 août 2014 modifiée (article 31-2) prévoit qu'en principe lorsque l'Etat cède des actions d'une société dont il détient au moins 10% du capital, il doit proposer une tranche de 10% aux salariés et anciens salariés éligibles dans le cadre du PEE de la société. La CDC et la BPI détiennent des participations importantes dans plusieurs sociétés indépendamment ou au côté de l'Etat. Il est proposé d'étendre à ces deux « bras financiers » de l'Etat cette obligation d'une tranche réservée aux salariés dès lors que la participation ne revêtait pas un caractère symbolique ou de « prise de ticket ». Il est proposé de fixer le seuil à une participation de 10% dans le capital de la société concernée.

Proposition D 8 – En cas de cession d'actions par l'Etat (ou ses démembrements), limiter à 4 mois le délai entre la cession principale et le début de l'offre d'une tranche de 10% aux salariés et anciens salariés

Si un délai paraît inéluctable pour organiser la proposition d'une tranche aux salariés et anciens salariés éligibles (mise au point de l'information, saisine de la CPT et de l'AMF...), ce délai devient vite inacceptable et difficilement compréhensible par les salariés concernés, surtout s'il se traduit par une hausse du prix de référence. Il est proposé de le limiter à 4 mois.

Proposition D 9 – Dans le cadre d’accords d’entreprise, rendre possible le versement des bonus, primes discrétionnaires, ainsi que des heures supplémentaires et jours de repos sous formes d’actions de l’entreprise placées dans le PEE

Cette possibilité serait soumise à deux conditions :

- l’existence d’un accord d’entreprise conclu par les partenaires sociaux conformément aux dispositions du code du travail ;
- le choix individuel du salarié au moment du versement.

Le versement dans le PEE, susceptible d’abondement par l’entreprise, serait assimilé à un versement volontaire tel que prévu et soumis aux limitations de l’article L.3332-10 du code du travail. En cas de cession par l’entreprise aux salariés, le prix des actions serait déterminé en conformité avec les dispositions de l’article L.3332-19 ou de l’article L.3332-20 du code du travail.

Le versement dans le cadre d’une augmentation de capital réservée au personnel serait en outre conditionné par une autorisation de l’assemblée générale extraordinaire et s’effectuerait suivant les modalités prévues aux articles L.3332-19 à L.3332-22 et à l’article L.3332-24 du code du travail.

Proposition D 10 – Rendre possible dans un PERECO un fonds national d’épargne retraite indexé sur les performances d’entreprises ayant développé en France l’actionnariat salarié au-delà de 3% de leur capital et assurant 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 mutualisé pourrait être créé dans le PERECO. Deux mécanismes sont envisageables à cet effet :

A) Par un mécanisme fonds maître/fonds nourriciers :

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 PERECO en y introduisant un fonds d’épargne retraite indexé sur les performances d’entreprises ayant développé en France l’actionnariat salarié au-delà de 3% de leur capital**. Grâce à un mécanisme de fonds maître et fonds nourricier, chaque représentant de FCPE nourricier reste porteur de voix proportionnellement à sa part respective au sein du fonds 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 chaque entreprise concernée. Ce fonds pourrait être éligible au PEE et au PEI.

- Les entreprises adhèreraient au mécanisme sur une base volontaire.

- Au sein de leur PERECO, 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.

B) Par la création d'un FCPE de type ETF répliquant l'indice FAS IAS pour soutenir la retraite des français

L'épargne retraite des français se développe avec les PER. De nombreux fonds au sein des PER intègrent des actions souvent issues de zones géographiques en croissance et qui ne contribuent pas forcément au financement de nos entreprises. La FAS propose de créer un FCPE répliquant l'indice FAS IAS pour intégrer les PER et permettre ainsi à tous les Français de bénéficier de la surperformance des entreprises à fort actionnariat salarié (l'indice FAS IAS surperforme le CAC 40) pour se constituer un complément de revenus pour la retraite via leur PER. Pour les salariés des entreprises qui ne font pas d'actionnariat salarié (et ne pourraient pas bénéficier du mécanisme A) ce FCPE pourrait être proposé dans les PERECO de ces entreprises.

Cette proposition pourrait s'insérer dans le plan français de relance économique. Son principe pourrait également s'appliquer aux PME/ETI souhaitant renforcer leurs fonds propres en développant l'actionnariat salarié, dans le cadre d'augmentations de capital mutualisées réservées aux salariés et visant à réduire le risque associé à un seul titre par mutualisation des titres de plusieurs entreprises. Ce type de fonds pourrait être également éligible au PEE et au PEI.

Proposition D 11 – Accroître la part de titres de l'entreprise susceptible d'être investis dans le PERECO

Ouvrir les PERECO à des FCPE régis par l'article L.214-164 du code monétaire et financier comportant jusqu'à 1/3 de titres émis par l'entreprise (au-delà du plafond actuel de 10%).

Proposition D 12 – Faciliter la transmission d’entreprises non cotées via l’actionariat salarié

L’article 162 de la « Loi PACTE » a introduit la possibilité d’un dispositif contractuel permettant à un actionnaire désireux de céder à terme ses actions de faire profiter le moment venu les salariés de 10% de sa plus-value de cession sous condition d’investissement du montant dans le PEE sous formes d’actions de l’entreprise ; l’actionnaire cédant bénéficie en contrepartie d’une exonération d’impôt sur cette partie de son gain. Ce dispositif ne pourra être évalué que dans plusieurs années du fait de la durée contractuelle de conservation préalable à la cession.

Si l’effet de la mesure s’avérait faible, la FAS propose **un système favorable à la transmission d’entreprises non cotées aux salariés reposant sur l’exonération des plus-values sur les gains de cession en contrepartie :**

- 1) de la cession de l’entreprise aux salariés dans le cadre d’un FCPE 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 pourrait se financer avec la mise en place d’un emprunt bancaire avec effet de levier, sur une durée longue de 30 ans maximum : cette dette serait remboursée par le biais du versement des dividendes, sans porter préjudice au développement de l’entreprise, compte tenu de la durée longue de remboursement.

Proposition D 13 – Simplifier la gestion de l’actionariat salarié dans les PME et ETI non cotées

Faciliter la gestion de l’actionariat 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 ne faire supporter à ceux-ci les conséquences de l’absence d’une négociation sur un marché réglementé.

Proposition D 14 – Rendre automatique le passe-portage du FCPE d’actionnariat salarié dans tous les pays de l’Union Européenne

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. Lors de la révision de la Directive AIFM, la France devrait fortement défendre le passe-portage 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.

Proposition D 15 – 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 gratuites³. 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.

³ 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.

Propositions pour consolider et pérenniser l'actionnariat salarié (P)

Propositions pour renforcer la confiance des salariés dans la gouvernance :

Proposition P 1 – Protéger les membres élus des conseils de surveillance des FCPE d'actionnariat salarié

Le licenciement d'un membre élu du conseil de surveillance d'un FCPE régi par l'article L.214-165 du code monétaire et financier ne pourrait intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Cette protection pour un salarié subsisterait pendant 6 mois à compter de la fin du mandat. L'article L.214-165 du code monétaire et financier serait complété à cet effet.

Proposition P 2 – Développer la présence des actionnaires salariés dans les comités des conseils d'administration et de surveillance

Lorsqu'une société dispose d'au moins un administrateur actionnaire salarié, encourager une évolution du code AFEP/MEDEF dans ce sens. Un administrateur actionnaire salarié aurait vocation à siéger au comité d'audit ou au comité stratégique si la présence d'un administrateur salarié était recommandée pour le comité des rémunérations.

Proposition P 3 – 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

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 y compris les actionnaires salariés, voire indirectement pour les salariés et l'emploi, comme l'a démontré la cession de la branche « Energie » d'Alstom. Ce type de cession pourrait être envisagé par des sociétés fortement endettées afin de redresser leur trésorerie.

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 P 4 – Intégrer l'actionnariat salarié comme critère autonome de l'analyse extra-financière

Le pourcentage de l'actionnariat direct et à travers les FCPE, ainsi que son taux de progression, devrait figurer obligatoirement dans la déclaration de performance extra-financière incluse chaque année dans le rapport de gestion conformément à l'article L.225-102-1 du code de commerce.

Lorsque le pourcentage est inférieur à 10%, le conseil d'administration, ou le conseil de surveillance, devrait être tenu d'examiner l'opportunité d'inclure son évolution parmi les critères qualitatifs de calcul de la part variable de la rémunération des mandataires sociaux.

Propositions pour pérenniser l'actionnariat salarié dans les entreprises :

Proposition P 5 – Inciter par l'abondement les actionnaires salariés à pérenniser leur détention d'actions dans le PEE au-delà de la période d'indisponibilité

Permettre aux entreprises de verser à nouveau de l'abondement (ou d'attribuer des actions gratuites en substitution) à l'expiration du délai d'indisponibilité des actions détenues dans le PEE, en contrepartie d'un engagement irrévocable de conservation d'une durée supplémentaire d'au moins 5 ans (sauf décès).

Proposition P 6 – Exonérer les gains de cession sur les actions gratuites conservées au-delà d'un engagement irrévocable de 8 ans pour en faire des « Actions gratuites de fidélité »

Du fait d'une obligation légale de conservation très courte, de 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 pratique devenue fréquente d'une période d'acquisition de 3 ans non suivie d'une période de conservation obligatoire fait que les bénéficiaires non mandataires sociaux n'exercent le plus souvent dans ce cas à aucun moment les droits d'un actionnaire (droit au dividende, droit de vote en assemblée générale) et considèrent leurs actions comme un complément de rémunération à régime fiscal spécifique.

La mesure permettrait, en contrepartie d'un engagement de conservation hors PEA ou PEE de 8 ans (sauf décès) à compter de l'acquisition définitive, d'être exonéré de l'impôt sur le revenu au titre des gains de cession⁴, le salarié ou ancien salarié demeurant redevable des contributions et prélèvements sociaux (17,2% en 2022). De ce fait, le salarié bénéficiaire aurait l'option entre une conservation brève, voire inexistante, 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. Ces actions gratuites pourraient être dénommées « Actions gratuites de fidélité ».

⁴ Taux normal actuel : 12,8%

Leur nombre pourrait être majoré de 50% pour les salariés prenant l'engagement de conservation dès le moment de l'attribution, cet engagement prenant effet lors de l'acquisition définitive des actions. Afin d'éviter l'effet limitatif possible des plafonds fixés par l'article L.225-197-1 du code de commerce, il y aurait lieu de compléter cet article.

Pour ces actions gratuites de fidélité supplémentaires, sous réserve qu'elles aient fait l'objet d'un rachat par l'entreprise, celle-ci pourrait bénéficier d'un crédit d'impôt égal à la valeur de rachat des actions au titre de l'exercice au cours duquel elles auront été définitivement acquises. Les modalités et conditions pourraient faire l'objet d'un article 220 decies du code général des impôts.

En outre, afin d'éviter dans les start-ups attribuant des BSPCE une discontinuité lors de l'exercice de ces bons avec les dispositifs d'actionnariat salarié, ces bons pourraient devenir échangeables en franchise d'impôt contre des actions gratuites autorisées par l'assemblée générale extraordinaire sous réserve de l'engagement irrévocable de conservation de ces actions gratuites pendant 8 ans avec comme contrepartie l'application du régime fiscal et social ci-dessus.

Proposition P 7 – 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, et contribuerait à la diffusion de l'actionnariat dans la société française. En cas de non-respect de l'engagement de conservation, les droits non réglés deviendraient immédiatement exigibles⁵. Cet avantage serait incompatible avec tout autre dispositif fiscal favorisant la conservation des actions en cas de succession ou de donation.

Pour que la mesure puisse être étendue aux actions détenues dans un FCPE d'actionnariat salarié lors du décès ou de la donation, 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 légale⁶ de racheter dans les 6 mois un nombre d'actions équivalent à celles pour lesquelles ils demanderaient l'exonération du

⁵ 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.

⁶ Sauf si cela s'avère impossible dans le cas d'actions d'une société non cotée.

produit de cession. L'obligation de conservation de 10 ans s'appliquerait à compter de la date de la donation ou du décès.

Proposition P 8 – Développer la culture de l'actionariat via l'éducation

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 économique et 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 son importance dès l'école primaire ;**
- **d'introduire dans l'enseignement secondaire (classes de 3ème) les notions économiques et financières essentielles pour la gestion de son épargne de long terme : 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.**

Proposition P 9 – Développer la formation et le conseil automatisé aux épargnants salariés

Les placements de l'épargne salariale (environ 140 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 réflexions⁷. 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, correspondant à l'aide à la décision rendue en principe obligatoire dans les PEE par la « Loi PACTE », qui serait mis au point par un prestataire indépendant agréé et en conformité avec les obligations légales, permettrait de minimiser fortement ce coût. Celui-

⁷ Notamment en 2010 d'un groupe de travail de l'AMF présidé par Jacques Delmas-Marsalet

ci pourrait être pris en charge par les utilisateurs en faisant appel à leur Compte personnel de formation. L'entreprise aurait la faculté d'apporter une contribution financière couvrant partiellement ou totalement le coût. Accessible à tout moment par internet, le conseil automatisé 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 P 10 – Donner aux porteurs de parts des FCPE d'actionnariat salarié exerçant directement le droit de vote en assemblée générale la même information que celle destinée aux actionnaires au nominatif

Afin d'éviter que cette mesure soit inutilement coûteuse, cette information pourrait être reçue exclusivement par communication électronique, sauf si la société n'utilise pas ce procédé avec ses actionnaires. Les articles L.214-165 du code monétaire et financier (4^{ème} alinéa) et R.225-63 du code de commerce seraient complétés à cet effet.

Proposition P 11 – Lorsque dans les conseils de surveillance des FCPE d'actionnariat salarié, tous les représentants des porteurs de parts ont été élus par ceux-ci sur la base du nombre de parts détenu par chaque porteur de parts, élargir l'exercice du droit de vote par les membres élus représentant les porteurs de parts afin de pallier la perte d'une part importante des droits de vote attachés aux actions

La loi PACTE a imposé que dorénavant les représentants des porteurs de parts soient élus par ces porteurs de parts sur la base du nombre de parts détenu par chacun. Cette démocratisation de la représentation actionnariale conduit à s'interroger sur la portée pratique de la restitution optionnelle du droit de vote en assemblée générale aux porteurs de parts entières, le conseil de surveillance ne conservant alors que le droit de vote au titre des actions correspondant à la somme des rompus de parts. Cette option se concevait parfaitement lorsque le conseil de surveillance comportait des représentants désignés et non élus. Elle comporte l'inconvénient de déboucher sur une forte abstention et la perte d'une part importante des droits de vote attachés aux actions du FCPE.

Il est proposé en conséquence de modifier l'article L.214-165 du code monétaire et financier en attribuant au conseil de surveillance l'exercice des droits de vote non exercés 5 jours avant l'assemblée générale par les porteurs de parts des FCPE où les droits de vote ont précédemment été restitués aux porteurs de parts, à l'exception des cas où l'actionnaire salarié a demandé avant cette échéance à participer à l'assemblée générale ou désigné un mandataire aux fins de l'y représenter.

Proposition P 12 - En cas d'OPA ou d'OPE, les représentants des porteurs de parts élus par ceux-ci sur la base du nombre de parts détenu par chaque porteur de parts, doivent pouvoir décider seuls de l'apport ou non des titres de l'entreprise détenus par le FCPE d'actionariat salarié

Cette mesure s'inscrit dans la même logique que l'interdiction faite par l'article 165 de la Loi PACTE aux représentants de l'entreprise dans les conseils de surveillance des FCPE d'actionariat salarié de prendre part au vote par lequel ce conseil se prononce sur chacune des résolutions proposées au vote de l'assemblée générale des actionnaires. Naturellement ceux-ci pourraient préalablement faire part de la position du conseil d'administration ou de surveillance sur l'offre aux actionnaires. L'article L.214-165 du code monétaire et financier devrait être complété à cet effet.

A propos de la FAS :

La FAS (Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés) s'est fixée comme objectif, depuis près de 30 ans, de **promouvoir l'épargne salariale et l'actionariat salarié dans tout type d'entreprises**, grandes entreprises, ETI, PME et start-up, cotées ou non. Elle vise **l'atteinte de 10% d'actionariat salarié dans le capital des entreprises françaises à l'horizon 2030**.

La FAS représente les intérêts communs des **3,5 millions d'actionnaires salariés en France**. Elle édite le Guide FAS de l'épargne et de l'actionnaire salarié et réalise le benchmark FAS des meilleures pratiques par les entreprises. Elle récompense chaque année les plus exemplaires à l'occasion du Grand Prix FAS de l'actionariat salarié. Son Conseil scientifique attribue annuellement le Prix FAS de la recherche académique sur l'actionariat salarié.

Contact FAS

Loïc Desmouceaux
Président de la FAS

contact@fas.asso.fr

www.fas.asso.fr

<https://guide.fas.asso.fr/>