

ELIMINER LES OBSTACLES AU DEVELOPPEMENT DE L'ACTIONNARIAT SALARIE EN EUROPE

POSITION

Dans les groupes de sociétés, l'objectif de l'actionnariat salarié est de permettre aux salariés de participer au capital de leur entreprise dans des conditions avantageuses en leur permettant de bénéficier de la valeur créée, de développer un sentiment d'appartenance à l'entreprise quel que soit le pays dans lequel ils sont localisés et de renforcer leur implication, y compris ceux qui sont loin du siège de direction. L'actionnariat des salariés est donc un facteur important de motivation et de cohésion du groupe. Cependant, cet objectif n'est pleinement atteint que si l'ensemble des salariés ont accès au plan d'actionnariat et sont susceptibles de bénéficier d'un traitement équivalent.

Or, le régime juridique ainsi que la fiscalité et les prélèvements sociaux applicables aux avantages accordés par l'entreprise sont très variables d'un pays à l'autre ce qui ne permet pas d'assurer un traitement homogène des salariés et constitue un frein à la compréhension et à l'adhésion par ces derniers des dispositifs. Certes, les difficultés rencontrées par les entreprises concernent aussi la mise en œuvre des plans d'actionnariat au niveau mondial. Toutefois, des solutions qui seraient apportées rapidement au plan européen constitueraient une première étape et une amélioration utile pour la construction de l'Europe sociale tout en permettant d'améliorer l'efficacité des dispositifs mis en place.

Les entreprises ont souhaité, dans un premier temps, circonscrire le sujet aux plans d'actionnariat avec ou sans augmentations de capital réservées aux salariés, à l'exclusion des attributions de stock-options ou d'autres régimes de participation financière.

I. Principales difficultés soulevées par les entreprises

- La différence de qualification des avantages tels que la **décote** sur le prix de souscription des actions et l'**abondement** (la participation de l'employeur à l'effort d'épargne du salarié) : la qualification de salaire dans certains Etats membres entraîne l'imposition immédiate de l'avantage (fiscal et social). En revanche, d'autres Etats membres exonèrent la décote et l'abondement sous réserve du respect d'une période de blocage et dans le cadre d'un montant généralement plafonné.
- Les **produits de l'épargne** sont également traités de manière différente : il peut s'agir d'un régime spécifique d'exonération (avec ou sans plafond) comme en France, d'une exonération de droit commun des plus-values comme en Belgique, ou d'une imposition (à des taux qui diffèrent d'un Etat membre à l'autre) en raison d'une absence de traitement spécifique.
- La disparité des **durées de blocage** des titres qui peut varier de 0 à 10 ans. Cela crée une forte distorsion de traitement selon le pays de résidence.
- La disparité des **cas de déblocage anticipé** : certains Etats membres permettent de déroger à la durée de blocage tout en accordant un avantage fiscal et social lors de la survenance

d'évènements variés tels que mariage, décès...tandis que d'autres Etats membres ne prévoient rien en ce sens.

- Les difficultés liées à la **mobilité des salariés** : le traitement fiscal applicable lors de l'entrée dans un régime d'épargne peut être remis en cause en cas de changement de la résidence fiscale du salarié. Cette situation peut conduire à une double imposition ou dans certains cas à une double exonération de l'avantage. Sauf exception, ces cas ne sont pas pris en compte par les conventions internationales. Il en résulte des freins importants à la mobilité des salariés.
- L'absence d'uniformité dans la définition des **salariés éligibles** : à titre d'exemple, certains Etats membres n'exigent pas une condition minimum d'ancienneté dans l'entreprise pour accéder au dispositif, tandis que d'autres l'exigent et parmi ceux qui l'exigent la durée d'ancienneté requise est variable.
- La différence concernant les **plafonds de souscription** conduit à une disparité de traitement entre les bénéficiaires selon leur pays de résidence qui est souvent mal comprise à l'intérieur d'un même groupe.
- La variété des règles de **représentation des actionnaires salariés** d'un pays à l'autre contribue elle aussi à alourdir la gestion de ces plans.

Ces disparités entraînent de multiples difficultés dans la mise en place au sein d'un groupe d'une opération d'actionnariat salarié qu'elle soit européenne ou mondiale. En outre, même quand elles peuvent être surmontées, ces disparités sont mal comprises des salariés concernés et mettent en porte à faux les directions générales des groupes tant vis-à-vis de leurs salariés que des organisations représentatives du personnel. Ceci se traduit la plupart du temps par un taux de participation à l'opération bien inférieur à celui qui aurait pu être atteint si les salariés avaient le sentiment qu'ils auraient pu être traités de la même façon quel que soit leur pays de résidence.

I. Solutions préconisées

Au-delà des difficultés techniques de mise en œuvre des plans d'actionnariat salarié et des coûts élevés d'études et de conseils liés aux disparités énumérées ci-dessus, la préoccupation essentielle des entreprises est de faire prévaloir un des principes fondateurs de l'actionnariat salarié : **celui de l'équité entre tous les salariés quel que soit leur lieu de résidence en Europe**. En effet, au nom de ce principe d'équité, tous les salariés d'un même groupe doivent avoir accès aux mêmes dispositifs d'actionnariat salarié et être traités de manière équivalente.

Il serait probablement trop ambitieux, pour parvenir à cet objectif, de vouloir créer un système d'actionnariat salarié supranational harmonisant l'ensemble des règles, y compris fiscales et sociales. Un tel projet, qui prendrait de nombreuses années, serait sans doute voué à l'échec.

En revanche, il pourrait être proposé dans un premier temps, d'encourager les mécanismes de reconnaissance mutuelle et d'assurer **une harmonisation a minima de certaines règles jugées essentielles** pour les entreprises. Un tel projet, ramené à de justes proportions, permettrait de répondre **aux souhaits des entreprises d'obtenir rapidement des simplifications** pour mettre en œuvre des plans d'actionnariat salarié en Europe.

– **Une reconnaissance mutuelle des supports d'investissement**

Il conviendrait que les supports d'investissement nationaux propres à un Etat membre, tels que le FCPE ou la SICAV, soient reconnus par l'ensemble des pays européens afin que les titres souscrits dans le cadre de l'opération d'augmentation de capital réservée soient gérés par le véhicule mis en place par la société mère. Un tel système, fondé sur le mécanisme de la reconnaissance mutuelle, faciliterait la mise en place de plans d'actionnariat salarié en Europe tout en apportant la sécurité juridique nécessaire.

– **Une reconnaissance de la possibilité d'accorder une décote ou un rabais sur le prix de souscription**

Il serait nécessaire qu'au niveau européen soit affirmée la possibilité d'accorder, si l'entreprise le décide, une décote (ou rabais) sur le prix de souscription des actions à l'intérieur d'une enveloppe dont le maximum serait par exemple de 30 %, ainsi que la possibilité de distribuer des actions ou des bons de souscription gratuits.

Par ailleurs, il conviendrait de résoudre le problème du mode de calcul de la décote. En effet, lorsque la possibilité existe d'accorder un rabais sur le prix de souscription des actions, le mode de calcul et la période de référence sont variables d'un pays à l'autre. En France, s'il s'agit de titres cotés, le prix de souscription ne peut être ni supérieur à la moyenne des cours cotés aux 20 séances de bourse précédant le jour de la décision du conseil d'administration fixant la date d'ouverture de la souscription, ni inférieur de plus de 20 % à cette moyenne. Afin de pallier cette difficulté, il pourrait être proposé que les règles applicables pour le calcul de la décote soient celles de l'autorité de régulation ou de marché du siège social de la société qui émet les titres, à moins que l'assemblée des actionnaires n'en ait décidé autrement.

– **La participation de l'employeur à l'effort d'épargne du salarié**

Certains Etats membres ont mis en place un dispositif exonérant d'impôt et de cotisations sociales, dans certaines limites, les versements complémentaires de l'employeur lorsque le salarié souscrit à l'augmentation de capital. Certains Etats membres ne reconnaissent pas cette participation (et la traitent fiscalement et socialement comme un salaire), tandis que d'autres la nomment bonification ou encore abondement. Bien qu'il s'agisse d'une mesure fiscale, voire touchant les cotisations sociales, et relevant donc de l'unanimité, la Commission pourrait utilement recommander aux Etats membres l'instauration d'un seuil minimum d'exonération, permettant ainsi d'associer l'employeur à l'effort d'épargne du salarié dans des conditions financièrement acceptables pour l'entreprise.

– La définition des salariés éligibles

Il conviendrait de rechercher une définition des salariés éligibles au plan d'actionnariat qui ait un certain degré d'homogénéité. Ainsi, la société mère émettrice pourrait imposer certaines conditions telles que : la reconnaissance du critère d'ancienneté ou de présence minimum pour bénéficier du dispositif ou encore la possibilité de faire participer également les retraités dès lors qu'ils sont porteurs de parts de FCPE. De telles conditions seraient considérées comme valables par les autres Etats.

– La définition des entreprises entrant dans le périmètre du plan d'actionnariat

Il conviendrait de proposer que ces opérations puissent être réalisées au sein d'un groupe d'entreprises incluses dans le même périmètre de consolidation des comptes. Les Etats membres auraient la possibilité d'élargir la définition du groupe à d'autres sociétés, par exemple celles ayant un lien en capital d'au moins 10 %. Toutefois, il s'agirait d'une règle minimale à partir de laquelle la société émettrice décidera des entreprises bénéficiant du plan d'actionnariat.

– La durée de blocage des titres

L'instauration d'une durée de blocage minimum des titres correspond à plusieurs objectifs : avoir un noyau stable d'actionnaires salariés et permettre aux salariés en période de forte volatilité des marchés d'avoir une meilleure performance de leurs titres. Il pourrait être proposé que cette durée soit au minimum de 3 ans.

*

Une initiative rapide de la Commission, qui aurait pour objectif de faciliter l'accès des salariés à un plan d'actionnariat permettrait de résoudre les difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises lors de la mise en place de ces plans. Cela contribuerait au développement de l'actionnariat en Europe.

*

*

*

À PROPOS DE L'AFEP

Depuis 1982, l'Afep rassemble les grandes entreprises opérant en France. L'association, basée à Paris et à Bruxelles, a pour objectif de favoriser un environnement favorable aux entreprises et de présenter la vision des entreprises membres aux pouvoirs publics français, aux institutions européennes et aux organisations internationales. Restaurer la compétitivité des entreprises pour assurer la croissance et l'emploi durable en Europe et relever les défis de la mondialisation est la principale priorité de l'Afep. L'Afep compte plus de 118 membres. Plus de 8 millions de personnes sont employées par les entreprises membres de l'Afep et leur chiffre d'affaires annuel combiné s'élève à 2 600 milliards d'euros.

L'Afep participe à l'élaboration de législations trans-sectorielles, au niveau français et européen, dans les domaines suivants : économie, fiscalité, droit des sociétés et gouvernement d'entreprise, financement des entreprises et marchés financiers, concurrence, propriété intellectuelle et consommation, droit du travail et protection sociale, environnement et énergie, responsabilité sociale des entreprises et commerce.

Contacts :

Odile de Brosses, Directrice du service juridique, o.de.brosses@afep.com

Justine Richard-Morin, Directrice Affaires européennes, j.richard-morin@afep.com

Numéro d'identification au Registre Transparence : 953933297-85