



L'ESOP – UN EXCELLENT MOYEN DE FACILITER LA REPRISE DES PMES FRANÇAISES PAR LEURS EMPLOYÉS

par Pierre-Henri Picard



L'actionnariat salarié est partie prenante de l'histoire économique des Etats-Unis qui figurent parmi les pionniers dans le monde occidental à avoir compris tout l'intérêt de la participation des salariés. Les économistes Douglas L. Kruse, Richard B. Freeman, et Joseph R. Blasi parlent d'ailleurs de « shared capitalism » pour désigner toutes les formes de partage de profits proposées aux Etats-Unis. Leurs études démontrent d'ailleurs que les systèmes de rémunération du « shared capitalism » influent sur les degrés de performance et donc les résultats des employés.

Il existe selon eux deux raisons pour lesquelles le « shared capitalism » est associé à des salaires et à des avantages plus élevés. Premièrement, il est associé à un « échange de cadeaux » entre l'employé et l'entreprise à travers lequel il apparaît comme un élément essentiel de gain mutuel et d'engagement élevé. Deuxièmement, dans la mesure où il augmente le risque pour les travailleurs, la théorie de la compensation différentielle prévoit que les travailleurs voudront une rémunération globale plus élevée. Ce qui crée le potentiel de revenu plus élevé pour les travailleurs est la productivité accrue générée par le système. De son côté, Louis Kelso, à travers sa « théorie binaire » relève que « lorsque la production devient de plus en plus capitaliste, la prospérité individuelle et une croissance soutenue nécessitent une participation large des individus à la production, non seulement en tant que travailleurs, mais également en tant que propriétaires de capital productif » [1].

[1] Louis O. Kelso, Mortimer J. Adler, *The Capitalist Manifesto*, 1958

LES EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLANS AMÉRICAINS

L'Employee Retirement Income Security Act de 1974 donne un premier cadre juridique aux Employee Stock Ownership Plans (ESOP). Aujourd'hui les ESOP sont les plans d'actionnariat salarié les plus diffusés aux Etats-Unis, et ce mécanisme est un outil important de financement bancaire des PME aux USA. En tout, on dénombre ainsi plus de 10000 entreprises ESOP, pesant pour 14 millions d'actionnaires salariés détenant un capital de plus de 1300 Mds\$. Contrairement à la France où l'actionnariat salarié est plus répandu dans les grandes entreprises, les ESOP sont essentiellement plébiscités par les petites et moyennes entreprises. Louis Kelso fait en outre de l'actionnariat salarié un moyen particulièrement efficace de transmission des PME aux salariés assorti d'avantages fiscaux importants.

En effet, le système ESOP consiste en le rachat de l'entreprise par l'ESOP en tant que personne morale. Ce rachat se fait souvent par LBO (achat avec effet de levier), c'est-à-dire via un emprunt bancaire. En pratique, les employés repreneurs constituent une holding, qui va ensuite s'endetter auprès de banques ou en émettant de la dette, afin de racheter l'entreprise à ses propriétaires. Les employés n'ont donc pas à investir de leur propre argent, et reçoivent les actions gratuitement de la manière suivante : le système est construit comme une forme d'épargne retraite sur du très long terme (en général 30 ans), et les employés reçoivent donc des droits sur les actions de l'entreprise année après année, droits qu'ils vont exercer à leur retraite. En parallèle, l'ESOP rembourse pour le compte des salariés l'emprunt contracté pour mener le LBO au moyen des contributions de l'entreprise, et des dividendes et des plus-values générés par celle-ci.

La popularité de ce mécanisme aux Etats-Unis tient aux fortes incitations fiscales dont bénéficie le système ESOP. En effet, les propriétaires de l'entreprise bénéficient d'exonérations de taxe sur la plus-value lors de la vente, et les profits de l'entreprise versés à l'ESOP pour rembourser l'emprunt bancaire sont déductibles de l'impôt.

Par ailleurs, étant donné qu'aux Etats-Unis, le financement des retraites repose sur la capitalisation, les ESOP peuvent aussi être vus comme des plans d'actionnariat collectif alimentés par des contributions de l'employeur permettant aux salariés de percevoir, sous forme d'actions bloquées, un complément de revenu, sur lequel ils bénéficient d'un différé d'imposition, en principe jusqu'au moment de leur départ en retraite.

A la différence du plan épargne entreprise français qui est assorti d'une durée de blocage de 5 ans, l'ESOP est donc quant à lui conçu pour une durée supérieure. Les causes légales de déblocage sont moins nombreuses qu'en France et concernent généralement le départ à la retraite, le décès, l'invalidité ou le départ de l'entreprise. Lorsqu'ils prennent leur retraite, les salariés reçoivent leurs titres qu'ils peuvent conserver ou revendre. S'ils les revendent, le montant correspondant aux contributions versées initialement par l'entreprise est soumis à l'impôt sur le revenu tandis que la différence entre ces dernières et la valeur de revente des titres est soumise à l'impôt sur les plus-values. Le salarié qui réclame ses droits avant d'atteindre l'âge de 59 ans et demi paie une taxe complémentaire de 10%.

Enfin, la loi fédérale donne aux entreprises la possibilité de contribuer à un fonds, le ESOP trust, chargé d'acquérir des titres de la société. Les ressources du fonds sont donc constituées par des contributions de l'entreprise, plafonnées à 30 000 dollars par an et par salarié et limitées à un certain pourcentage de la masse salariale. Tous les salariés travaillant à temps plein sont éligibles, et le nombre d'actions allouées au compte de chaque salarié est soit lié à son salaire, soit d'une autre formule plus équitable. Ceci est un autre mécanisme par lequel les salariés peuvent donc devenir actionnaires de leur entreprise sans devoir puiser dans leurs économies.

LES ENJEUX DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ EN FRANCE

Favoriser la culture de l'actionnariat salarié semble avoir un effet positif sur toute une série d'indicateurs relatifs aux ressources humaines. Les entreprises disposant d'une très forte culture d'actionnariat salarié affichent également un taux de départs volontaires mais aussi un taux de licenciements inférieur. Elles pâtissent également d'un moindre absentéisme. **L'actionnariat salarié représente en outre une action à long terme pour l'intéressement des employés.** Il s'agit ici de considérer les salariés avant toute chose comme des citoyens en développant en parallèle un sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Toutefois, si l'intéressement représente une sorte de « prime d'activité », qui revalorise l'emploi par rapport au chômage, il demeure un levier parmi tant d'autres à utiliser dans la définition d'objectifs communs. Parmi les raisons citées pour sa mise en place, les raisons principales demeurent la fiscalité favorable (à l'égard des salariés à 72% et des entreprises à 70%) mais également la communication régulière, ainsi que les offres avantageuses (67%).

En France, ce sont au total 3,2 millions de personnes qui sont actionnaires de leur entreprise, contre un peu moins de 2 millions au Royaume-Uni et un peu plus de 700 000 en Allemagne, selon les derniers chiffres de la fédération européenne de l'actionnariat salarié (FEAS).

Ces chiffres s'expliquent notamment par le fait que la loi PACTE a levé un certain nombre de freins au développement de l'épargne salariale. Elle supprime notamment le forfait social sur l'intéressement, la participation et l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés et l'abaisse à 10 % sur l'abondement pour toutes. En 2019, plus de 7 entreprises sur 10 comptaient plus de 50% d'actionnaires salariés. Le seuil des 3% du capital détenu par les salariés, obligeant la désignation d'un représentant au Conseil d'administration, concerne désormais près d'une entreprise sur deux (48%) contre 35% en 2018.

L'ENJEU DE LA TRANSMISSION DES PMES

En revanche, l'enquête d'Eres de 2019 sur ce sujet montre que seulement 4 % des petites et moyennes entreprises ont ouvert leur capital à leurs salariés. Interrogés sur les freins à la mise en place de tels dispositifs, les dirigeants de PME citent à 35 % la méconnaissance des dispositifs, à 24 % les problèmes de confidentialité et à 23 % les risques de dilution du pouvoir.

Pourtant, un article par un 2014 dans La Tribune indiquait qu'un tiers des 3,2 millions d'entreprises françaises sera bientôt concerné par le départ de leur dirigeant au cours des prochaines années, conséquence directe du « papy boom » [2]. De nombreuses ouvrages de référence indiquent en outre que la réussite de la démarche de la transmission d'entreprise relèverait « à 80% de facteurs psychologiques » et que selon les observateurs, « de nombreuses PME cesseraient leur activité au départ de leur dirigeant, non pas en raison de l'absence de repreneur mais par défaut d'anticipation et/ou résistance de ce dernier à céder son outil de travail ».[3]

De plus, l'étude de La Cession-transmission des PME de l'Observatoire de la BPCE parue en décembre 2012 montre qu'entre 1,3 million et 1,4 million d'emplois sont concernés par les transmissions d'entreprises par an. L'étude relève d'ailleurs qu'après ou avec la famille, le seul élément permanent de l'entreprise demeure ses salariés. Il y a donc bien une logique à envisager parmi les formes les plus adaptées à la pérennité de l'activité économique et donc de l'emploi, une législation qui favorise la reprise par ceux qui lui sont le plus attachés.

[2] Fabien Piliu, *Transmission d'entreprise : pourquoi c'est si difficile pour les patrons*, La Tribune, 3 décembre 2014

[3] Philippe Naszalyi, *Le lancinant problème de la transmission des entreprises*, La Revue des sciences de gestion, 2013

Or, comme le démontre un rapport intitulé Les coopératives économiques : un atout du redressement économique, un pilier de l'économie sociale et solidaire du groupe de travail à l'Assemblée nationale sur l'économie sociale et solidaire, adopté le 25 juillet 2012, les coopératives économiques sont un puissant levier en termes d'innovation pour apporter une solution supplémentaire au problème de la transmission des entreprises et leur capital de production.

Les sociétés coopératives et participatives (Scop), qui sont des entreprises dont les salariés sont associés majoritaires et vivent un projet commun en mutualisant équitablement les risques et les grandes décisions stratégiques, apparaissent ainsi comme un modèle à suivre pour favoriser la transmission des PME aux salariés. France Huntzinger et Thierry Jolivet concèdent d'ailleurs à ce sujet que « la transmission en Scop est le plus souvent la solution ultime pour assurer la pérennité de l'entreprise classique saine sans successeur ou repreneur, avec l'appui des acteurs du mouvement coopératif. Elle devient depuis peu une solution reconnue parmi d'autres comme le « moyen à la fois le plus serein et le plus sécurisant de transmettre son entreprise » ». [4]

Néanmoins, aujourd'hui, 65% des Scop sont créées ex-nihilo, et seulement 13% représentent la transmission d'une entreprise saine. Le reste des créations de Scop sont à 13% des transformations d'associations en Scop, et seulement à 9% des reprises par les employés d'entreprises en difficulté [5]. De plus, en tout, on ne dénombre toujours que moins de 3500 Scop sur toute la France. Le dispositif n'est donc encore pas du tout à l'échelle suffisante (plus d'un million d'entreprise face au départ de leur dirigeant dans les prochaines années) pour faire face au double défi de l'actionnariat salarié dans les PME et de la transmission d'une entreprise à ses salariés. Cela appelle donc à des propositions fortes pour faire face au problème.

[4] France Huntzinger et Thierry Jolivet, *Transmission d'entreprises PME saines en Scop au regard de la relève de la direction: une étude exploratoire de faisabilité en France*

[5] <https://www.les-scop.coop/sites/fr/les-chiffres-cles/>

PROPOSITIONS

- **Proposition n°1 : Transcrire au système français le mécanisme des ESOP et ses avantages**

1) Favoriser la création de holdings des salariés en vue d'une reprise par LBO de leur propre entreprise, qu'elle soit en bonne santé ou en difficulté. Ces holdings pourront prendre la forme d'une Scop à statut spécial, afin d'en assurer la bonne gestion. De plus, sous certaines conditions, des fonds publics pourraient être alloués pour aider les salariés à rassembler la somme nécessaire à l'amorçage du LBO.

2) Reprendre les avantages fiscaux des ESOP, au premier rang desquels l'exemption d'impôt sur la plus-value pour les propriétaires qui revendent leur entreprise aux salariés. Cette disposition win-win est une incitation majeure pour que les propriétaires d'entreprise soient prêts à céder leurs parts. Les autres avantages fiscaux, comme l'exemption de l'impôt sur les sociétés de la société rachetée (seule la holding payant l'IS), et la déduction possible des intérêts de remboursement de l'emprunt de LBO, font tous deux déjà partie du droit français.

- **Proposition n°2 : Inciter davantage les entreprises à mettre en place l'actionnariat salarié à travers des aménagements fiscaux**

La mise en place de l'actionnariat salarié au sein des PME est un axe de développement de l'entreprise à mission plus parlant que certaines politiques RSE qui relèvent encore davantage du marketing. Par exemple, ouvrir le capital de son entreprise à ses salariés dans une logique de construction d'un objectif commun présente plusieurs avantages ne doit pas seulement être vu comme un complément de revenu mais aussi comme un jalon qui donne un sens à l'engagement du salarié dans la société. Il peut être envisagé d'inciter fiscalement les PME à mettre en place ce dispositif, sur le même modèle que le CICE.

- **Proposition n°3 : Créer un fond national commun d'actionnariat salarié dans les PME**

Le fait pour un salarié de mettre la majorité de son épargne dans des actions de sa propre entreprise est risqué, surtout dans les conditions actuelles, car si l'entreprise fait faillite, le salarié perd à la fois son emploi et son épargne. Ceci est un important frein à l'actionnariat salarié dans les PME. Face à cela, nous pourrions proposer (un peu sur le modèle de l'ESOP trust américain) la création d'un fond commun d'actionnariat salarié dans les PME. Le fonctionnement pourrait être le suivant. Les PME souhaitant intéresser leurs salariés à leur capital sous la forme d'actions (par exemple pour profiter des incitations fiscales, proposition 2) pourraient verser à ce fond national des contributions pour leurs salariés sous forme d'actions. Les salariés recevraient, eux, une part bloquée de ce fond (au prorata de la contribution de l'employeur), qui ne serait pas soumise aux aléas de la santé de l'entreprise, mais qui ouvrirait malgré tout un droit de vote en tant qu'actionnaire dans l'entreprise équivalent au nombre d'actions contribuées par l'entreprise. Cela aurait l'avantage majeur de permettre au salarié d'être acteur de son entreprise comme l'est un actionnaire, sans pour autant en porter tout le risque. En effet, en cas de faillite, le salarié disposerait toujours d'une part du fond national, même si les actions contribuées au fond par son entreprise ne valent plus rien. La contrepartie est que le salarié ne bénéficie que de la plus-value globale du fond, et non de celle de sa propre entreprise.

- **Proposition n°4 : Simplifier le passage de PME à SCOP afin de favoriser la reprise de l'activité par les salariés lors du départ du dirigeant**

Le passage de témoin de sa propre entreprise est toujours un moment délicat dans la vie d'un dirigeant d'entreprise. Ceci vaut également pour les salariés dans la mesure où le changement de direction dans une PME est aussi bien souvent l'occasion d'introduire un nouveau style de management et de nouvelles méthodes de travail. Il s'agit donc de simplifier la réglementation de ce passage et permettre au réseau Scop d'assurer cet accompagnement avec un discours évolutif sur les valeurs coopératives. Ce même réseau pourra le cas échéant s'appuyer sur le vécu des salariés pour leur faire appréhender leur nouveau rôle en tant qu'associés et percevoir les avantages du statut.

- **Proposition n°5 : Inscrire dans le code des collectivités locales l'obligation de soutien aux reprises d'activité si celles-ci s'appuient sur un dispositif d'actionnariat-salarié impliquant au moins 8% des salariés**

Le soutien de la part des collectivités aux projets de reprise d'activité, dès lors que l'entreprise a mis en place un dispositif d'actionnariat salarié impliquant au moins 8% des salariés, peut s'avérer déterminant et par ailleurs donner du sens à la cohésion sociale territoriale. Une PME qui se meurt dans un territoire, c'est un drame social au niveau local. Dans la même logique du vaste cadre de mutation du rôle régalien de l'entreprise, il faut encourager et encadrer la prise en compte des paramètres socio-économiques de leur part.



Le Millénaire est un groupe de réflexion spécialisé sur les questions de politiques publiques. Il porte un projet gaulliste, réformateur, disruptif et guidé par l'intérêt national. Il est composé d'une cinquantaine de contributeurs de divers horizons - cadres du privé, du public, chercheurs, chefs d'entreprises - et chacun expert dans son domaine.

Président : William THAY

Vice-Président : Gilles BÖSINGER

Secrétaire générale : Marion PARISSET

Directeur des études : Jean-Claude BERNARDON

Secrétaire général adjoint à la stratégie : Emeric GUISET

Directrice de la communication : Alexandra MONET

Communication : communication@lemillenaire.org

Presse : presse@lemillenaire.org

Et pour suivre toutes les actualités du Millénaire :

<http://lemillenaire.org>



***Mentions légales :** L'ensemble de ce rapport relève de la législation française et internationale sur le droit d'auteur et de la propriété intellectuelle. Tous les droits de la reproduction sont réservés à l'association « Le Millénaire », la reproduction de tout ou partie de ce rapport sur quelque support que ce soit est formellement interdite sauf autorisation expresse du Président de l'association.*