

Étude commandée par
le Ministère fédéral allemand
de l'Économie et de l'Énergie



INTERCENTAR

« Diffusion de l'actionnariat salarié en Allemagne et en Europe - Perspectives de développement »

(„Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland
und Europa – Entwicklungsperspektiven“)

Synthèse exécutif

(texte intégral de l'étude disponible uniquement en allemand)



L'actionnariat salarié

Une part du gâteau

ISBN 978-3-9821899-0-1 (E-Book - en allemand)

ISBN 978-3-9821899-1-8 (Print - en allemand)

Synthèse exécutif (Avril 2020)

« Diffusion de l'actionnariat salarié en Allemagne et Europe – Perspectives de développement »

Commandée par le Ministère fédéral allemand de l'économie et de l'énergie

Éditeur : Prof. Dr. iur. Jens Lowitzsch, Université européenne Viadrina (lowitzsch@europa.uni.de)

Partenaires : Université Helmut Schmidt de Hambourg, Association fédérale allemande de l'actionnariat salarié (AGP)

L'étude procure une vue d'ensemble des modèles de l'actionnariat salarié et de leur diffusion dans les États membres de l'Union Européenne (UE), en particulier en Allemagne. L'accent est mis sur les petits et moyennes entreprises (PME) d'une part et sur les start-ups d'autre part.

Contrairement aux grandes entreprises, les investissements mezzanine dominant dans les moyennes entreprises allemandes (« Mittelstand »), a fortiori sous forme de participation silencieuse. Si les prises de participation en vertu du droit des sociétés, comme les programmes d'actionnariat salarié des sociétés anonymes non-cotées, sont rares, la participation au capital en S.A.R.L le sont encore plus. L'actionnariat salarié via des sociétés intermédiaires existe certes, mais reste exceptionnel. Contrairement à d'autres pays européens ou aux États-Unis, les start-ups recourent principalement à des investissements virtuels qui sont non pas une participation au capital mais aux bénéfices de l'entreprise.

L'étude fournit des informations actualisées et systématisées dans les domaines suivants :

- **Analyse de données empiriques** – Les sources fournissent une image cohérente de l'utilisation de l'actionnariat salarié dans l'UE et en Allemagne. Les différences résultent notamment de la variation de taille des entreprises. En règle générale, plus l'entreprise est grande, plus elle offre l'actionnariat salarié. L'analyse empirique confirme ainsi l'état de la connaissance dans ce domaine de recherche. Cependant, les sources de données ne permettent pas de tirer des conclusions sur le recours à l'actionnariat salarié au sein des start-ups.
- **La situation en Europe et en Allemagne** – Tant en ce qui concerne le cadre juridique, les incitations fiscales ainsi que l'attitude des partenaires sociaux, des partis politiques et des gouvernements, des variations considérables existent en Europe. En prenant comme référence un groupe de tête (IE, ES, FR, IT, AT, SL, UK), l'on peut cependant déduire qu'il existe un cadre réglementaire global cohérent qui utilise avant tout des instruments de financement fiables et constants. La promotion ciblée de l'actionnariat salarié dans les PME est possible et efficace lorsque celle-ci est mise en œuvre. En comparaison avec ces pairs européens, l'Allemagne se trouve selon les bases de données en milieu de peloton dans le meilleur des cas mais le plus souvent parmi les derniers, en ce qui concerne l'utilisation de la participation au capital.
- **Études de cas et meilleures pratiques** – Pour l'Europe, le rapport suit le cycle de vie d'une entreprise, c'est-à-dire la phase de démarrage (réforme espagnole des « Sociudades Laborales » en 2015), la consolidation et la continuité (loi autrichienne sur la Fondation pour la participation des salariés « Mitarbeiterbeteiligungsgesetz » en 2017) et enfin la succession d'entreprise (le fonds britannique pour l'actionnariat salarié « Employee Ownership Trust » en 2014 ; le FCPE de reprise français depuis 2006 ; la réforme hongroise de l'ESOP 2015/17 et le ESOP américain). En Allemagne, les études de cas individuelles reflètent les expériences des entreprises de taille moyenne et des start-ups.
- **L'actionnariat salarié dans les petites entreprises, y compris comme moyen de retour vers l'emploi** – L'exemple des Sociudades Laborales (SL) montre que, contrairement aux idées préconçues, l'actionnariat salarié peut également être utilisé dans les petites et micro entreprises (11 322 SL avec 63 472 employés en 2013). La réintégration des chômeurs sur le marché du travail par la capitalisation des allocations de chômage (similaire du 'Aide à la reprise et à la création d'entreprise' (ARCE) française) dans le but de créer ou de participer à une SL est une réussite depuis plus de 30 ans. Ce modèle d'entreprise ne possède pas une forme juridique propre, mais repose sur une SARL ou une SA ordinaire, qui se qualifie comme SL lorsqu'au moins 51% du capital est salarié. Ainsi, le transfert de ce modèle vers d'autres pays n'est en rien entravé.

- **Harmonisation européenne** – Le projet pilote élaboré en 2013/2014 pour la Commission européenne (DG MARKT) et soutenu par le parlement européen a établi un plan en cinq points pour la promotion de l'actionnariat salarié dans l'UE. Ainsi, il existe pour la première fois une feuille de route concrète pour une initiative européenne. En plus des mesures législatives de long-terme, ce plan prévoit un certain nombre de mesures dites souples (soft) qui peuvent être introduites à court et moyen terme et qui ne dépendent pas du long processus de codécision législative au niveau européen. Le rapport d'initiative du parlement européen du 23 octobre 2018 pousse dans cette direction.
- **Allègements fiscaux** – L'analyse basée sur les différents États membres révèle que les allègements fiscaux ne sont pas une condition préalable nécessaire au développement de l'actionnariat salarié. Toutefois, ceux-ci constituent un instrument efficace pour promouvoir sa diffusion. D'une manière générale, il convient de noter que le débat relatif à l'introduction et au niveau des incitations fiscales pour les différents types d'entreprises détourne le regard d'un ensemble d'autres instruments tout aussi importants (voir ci-dessous).
- **Efficacité des mesures de soutien en faveur de l'actionnariat salarié** – Pour déterminer le rapport coût-bénéfice des mesures de soutien, le rapport entre conditions favorables (cadre juridique stable, incitations fiscales et soutien par la politique et les partenaires sociaux) et la diffusion d'actionnariat salarié est évalué. S'ensuit une estimation du potentiel pour l'introduction de l'actionnariat salarié dans les entreprises allemandes (ECS 2013, échantillon de 1 422 entreprises). En d'autres termes, il s'agit de savoir combien d'entreprises n'utilisant pas encore l'actionnariat salarié pourraient l'introduire en réponse à l'adoption de mesures de promotion appropriées : en l'occurrence cela représente un potentiel d'un peu plus de 100 000 entreprises allemandes.
- **Promotion de l'actionnariat salarié dans les start-ups** – Dans un certain nombre d'États membres de l'UE, le législateur a récemment adopté un cadre juridique pour promouvoir spécifiquement l'actionnariat salarié dans les start-ups. Le point commun à tous ces modèles de soutien est l'allègement fiscal pour les plans d'options sur actions. En règle générale, cela implique une réduction ou une exonération de l'impôt lorsque les options sont émises et exercées. Les salariés ne sont alors soumis à l'impôt sur les plus-values que lorsqu'ils revendent leurs parts/actions.

Recommandations aux responsables politiques : Le large éventail de mesures pragmatiques pour la promotion de l'actionnariat salarié ainsi que la variété des formes d'entreprise mérite d'être soulignée. Outre les propositions générales allant d'une meilleure information à promouvoir l'actionnariat salarié de long terme ainsi que l'augmentation de la franchise d'impôt et l'harmonisation au niveau de l'UE, les propositions suivantes sont entre autres recommandées pour les PME et start-ups :

- **Mesures législatives visant à simplifier la mise en œuvre de l'actionnariat salarié et à réduire les coûts de transaction** – Un exemple nous vient de l'Italie. Depuis début 2019, ce pays a introduit une exception à l'obligation notariale d'authentifier la cession de parts aux salariés pour les SARLs. Ainsi des solutions standardisées pour les investissements en SARLs, y compris dans les petites et micro entreprises (comme en Espagne ou en Italie), peuvent être développés sur ce modèle.
- **Promotion de l'actionnariat salarié dans les PME par le biais d'entreprises intermédiaires / succession d'entreprise** : Dans de nombreux pays européens, le recours aux modèles de fiducies, de fondations ou de véhicules à usage spécial comme forme d'actionnariat salarié indirect est en augmentation (AT, IE, UK, HU, FR, SL). Cela est particulièrement vrai lors de succession (voir aussi les ESOP aux États Unis). Dans ces cas, il serait judicieux de placer les employés sur un pied d'égalité avec les investisseurs tiers non-assujettis à l'impôt.
- **Création d'alternatives aux "investissements virtuels" dans les start-ups** : promouvoir de nouvelles formes de participation flexible au capital (facilitation des participations dans les SARL, voir ci-dessus) en mettant en place des incitations fiscales attrayantes et adaptées à ce type d'entreprises. D'ores et déjà, l'imposition en aval des cotisations patronales, et ceux même pour les rémunérations différées, peut être réalisée dans le cadre du recours à l'actionnariat salarié, via une société intermédiaire utilisant une relation fiduciaire.