

FICHE n° 10 : L'actionnariat des salariés : Comment ça marche

Régulièrement, une grande partie du patronat, une partie importante des "politiques", des économistes, des journalistes, et quelques syndicalistes vantent les mérites de l'actionnariat des salariés. Des textes existent déjà, et l'actionnariat des salariés est déjà pratiqué par un certain nombre d'entreprises, sous la forme du plan d'épargne d'entreprise et des plans d'options sur actions.

Plan d'épargne d'entreprise : les textes

Les textes mettant en place le plan d'épargne d'entreprise avaient pour but de faciliter le placement des sommes ainsi recueillies en valeurs mobilières - actions et obligations - émises par les sociétés employeurs des salariés épargnants.

En principe toutes les entreprises peuvent être concernées, et les articles L. 443.1 et L. 443.2 du Code du Travail posent le principe que le plan d'épargne constituant un système d'épargne collectif, tous les salariés doivent pouvoir y participer.

Les plans d'épargne d'entreprise peuvent être mis en œuvre dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail, ou entre le chef d'entreprise et les représentants des organisations syndicales représentatives, ou au sein du comité d'entreprise, etc.

Ils peuvent être alimentés par :

- le montant de l'intéressement des salariés à l'entreprise,
- le montant de la participation aux résultats,
- le montant des versements volontaires des salariés,
- le versement complémentaire de l'entreprise (abondement).

Les droits constitués au profit des salariés dans le plan sont au minimum indisponibles pendant une durée de cinq ans.

Les fonds placés peuvent être effectués en titre émis par l'entreprise, en actions de SICAV, ou en fonds communs de placement.

Des avantages fiscaux (exonération de l'impôt sur les sociétés et de l'impôt sur le revenu) sont accordés pour l'entreprise et pour les salariés. Ces versements sont le plus souvent exonérés de cotisation sociale.

Plan d'options sur actions : les textes

Le mécanisme des plans d'options sur actions est inspiré du système des "stock options plans" pratiqués aux Etats-Unis.

L'objet est de permettre, sous certaines conditions, à une société commerciale de faire bénéficier ses salariés, ou une partie d'entre eux, de la possibilité de souscrire ou d'acheter ses propres actions dans des conditions financièrement favorables.

L'attribution de l'option : c'est la proposition faite par une société d'attribuer à tout ou partie de ses salariés le droit de souscrire ou d'acheter un certain nombre de ses titres à un prix fixé de manière intangible pendant la durée de l'option .

La levée de l'option: c'est le moment du choix opéré par le salarié bénéficiaire ; il décide d'acheter effectivement les actions dont l'achat lui a été proposé antérieurement.

L'achat se fait au prix fixé antérieurement. Si la valeur de ces titres a augmenté depuis la date d'attribution de l'option, le salarié fait donc son acquisition à un prix inférieur à leur valeur à la date de la levée de l'option.

Ce système a été introduit en France par une loi du 31 décembre 1970.

Ce mécanisme fait bénéficier de trois avantages financiers distincts :

- le rabais qui est éventuellement constitué par la différence entre la valeur de l'action au moment où l'option est attribuée et le prix de souscription ou d'achat qui lui est inférieur (une société propose le 2 janvier 2003 des actions au prix de 90 € alors qu'elles valent 100 € sur le marché à cette date).
- la plus-value d'acquisition qui résulte de la différence entre la valeur de l'action lors de la levée de l'option et le prix de souscription ou d'achat .

Un salarié "lève son option" le 1er juin 2003 quand l'action vaut 110 € sur le marché, mais il la paye, le 1er juin 2003, au prix de 90 € (plus-value d'acquisition : $110 \text{ €} - 90 \text{ €} = 20 \text{ €}$).

- la plus-value de cession qui représente la différence entre le prix de cession de l'action et sa valeur à la date de levée de l'option. Le salarié a conservé pendant douze mois son action acquise effectivement le 1er juin 2003 ; il la vend 120 € le 1er juin 2004 (plus-value de cession : $120 \text{ €} - 110 \text{ €} = 10 \text{ €}$).

Les sociétés bénéficient dans certaines conditions d'exonérations de cotisations sociales et d'avantages fiscaux.

Dans certaines conditions les salariés bénéficient d'avantages fiscaux (non taxation des plus-values).

Actionnaires salariés : la réalité

Les salariés et retraités actionnaires détiennent environ 1 % seulement de la capitalisation boursière, qui s'élève à 8 500 milliards de francs (fin 1999). L'actionnariat salarié est dans une totale impuissance pour jouer un rôle décisif sur la place boursière de Paris. L'élargissement de l'actionnariat n'y changerait rien. Ce seront toujours les principaux actionnaires qui pourront intervenir sur les orientations des marchés financiers.

Ce sont essentiellement les sociétés récemment privatisées qui ont ouvert leur capital à des "salariés actionnaires". Dans les opérations de privatisation les gouvernements de droite et les gouvernements de gauche ont eu la même pratique. Le pourcentage du capital offert aux salariés est toujours tel qu'il ne peut pas remettre en cause les pouvoirs du "noyau dur". Et la décote de 20 % sur un prix d'offre publique de vente souvent très attractif ouvre toujours aux salariés des perspectives de plus-values potentielles ; c'est un moyen utilisé par les gouvernements pour essayer de réduire l'opposition des salariés à la privatisation de leur entreprise.

25 entreprises classées au CAC 40 ont plus de 1 % de leur capital détenu par leurs salariés.

Société Générale	—>	9,4 %
Bouygues	—>	5,6 %
Crédit Lyonnais	—>	5 %
Vivendi	—>	4 %
France-Télécom	—>	3,2 %
Total	—>	3 %
Alsthom	—>	2 %
Axa	—>	1,8 %
Alcatel	—>	1,6 %

Les entreprises qui ont développé un actionnariat salarié s'en servent de plus en plus souvent comme partie intégrante de leur politique de rémunération. L'actionnariat salarié permet aux sociétés d'introduire davantage de "souplesse" dans la politique des rémunérations. Il réduit le contenu des négociations annuelles sur les salaires et affaiblit davantage les organisations syndicales, sans donner de pouvoirs réels aux actionnaires salariés pour intervenir dans les prises de décision de leur entreprise.