



Paris, le 23 juillet 2020

# Être les pionniers d'un capitalisme du partage

Le développement des échanges internationaux et la globalisation de l'économie ont permis de créer de la richesse à un rythme inconnu jusqu'alors pour l'humanité, tirant de la pauvreté des millions de personnes, réduisant les famines et allongeant l'espérance de vie. De nombreux pays ont pu accéder au rang de pays développés grâce à l'adoption du modèle capitaliste à l'échelon national et international. A titre d'exemple, en Chine, le PIB a augmenté de 10% par an entre 1979 et 2010. Il en a été de même à Singapour, au Vietnam, au Chili, au Brésil, etc...

En Europe et en France particulièrement, les 70 dernières années ont également été celles d'une croissance économique inconnue jusqu'alors.

Cependant, toute période d'expansion génère des distorsions de revenus et de patrimoine. En France, ces écarts sont fortement compensés par un système de redistribution extrêmement puissant qui place la France en haut de la liste des pays les moins inégalitaires de l'OCDE. Aujourd'hui, les 10% de Français les plus favorisés gagnent en moyenne 7 fois plus que les 10% de Français les plus modestes[i]. Cependant, le sentiment d'inégalité demeure fort, et les différences de patrimoine financier se creusent, rendant très difficile toute mobilité individuelle sur ce point précis.

Pour corriger ces distorsions et pour en finir avec les oppositions stériles entre capital et travail, les entrepreneurs de Croissance souhaitent donner un nouvel élan à l'actionariat salarié.

Ce mécanisme, très largement vertueux, offre par ailleurs de nombreux atouts :

- **Il crée un collectif** et aligne les intérêts entre la direction de l'entreprise, les salariés et les investisseurs. Tous ont intérêt à donner leur meilleur pour le succès de l'entreprise commune.
- Il permet de **renforcer l'adhésion des salariés au projet de l'entreprise**, et contribue à donner davantage de sens au travail.
- **Il améliore la qualité du dialogue social**, en rendant obsolète les faux clivages entre les détenteurs du capital et les salariés.
- Enfin, et spécifiquement pour les jeunes entreprises de croissance, **il permet d'attirer les talents** en les intéressant au succès de l'aventure entrepreneuriale.



## **Nos propositions :**

Pour permettre l'émergence d'un actionnariat salarié massif, CroissancePlus suggère une action portant sur trois domaines complémentaires :

- I. PARTAGER MASSIVEMENT LE CAPITAL AVEC LES SALARIES
- II. PARTAGER LA VALEUR CREE PAR LA CROISSANCE DE L'ENTREPRISE
- III. DEBLOQUER LES TRANSMISSIONS D'ENTREPRISE, NOTAMMENT AU PROFIT DES SALARIES

### **I – PARTAGER MASSIVEMENT LE CAPITAL AVEC LES SALARIES**

L'outil des « Actions Gratuites » est actuellement le plus adapté pour octroyer des portions de capital à ses salariés, notamment pour les PME et ETI. Il permet également de constituer un « noyau stable » d'actionnaires salariés au cœur du capital de l'entreprise.

Aujourd'hui, cette pratique demeure souvent réservée au comité exécutif ou au top management de l'entreprise. Pour développer un actionnariat destiné à l'ensemble des salariés, plusieurs modifications doivent être apportées au régime des actions gratuites.

#### **A – Ouvrir une plus grande portion du capital aux salariés**

##### **La situation actuelle :**

Le régime actuel ne permet pas de donner plus de 10% du capital de l'entreprise en global sous forme d'action gratuites.

Une exception demeure pour les actions gratuites qui bénéficient à tous les salariés d'une société. Cependant, cette exception est quasi inapplicable en pratique. En effet, du point de vue de l'entreprise et étant donné les implications sur la gouvernance, il est logique que l'attribution de capital soit a minima conditionné à un certain niveau d'ancienneté, excluant de fait une portion de la masse salariale.

##### **Les modifications proposées :**

Passer le seuil classique d'attribution à 30%, pour permettre aux entreprises de donner facilement une plus grande portion de leur capital en assouplissant les conditions d'octroi, en permettant par exemple d'aller jusqu'à ce seuil de partage si plusieurs catégories de salariés, représentant au moins 25% de la masse salariale, en bénéficient.



## **B – Garantir la bonne gouvernance de l'entreprise**

### **La situation actuelle :**

Pour éviter la création de situations de blocage et pour garantir une gouvernance efficace de l'entreprise, la multiplication des actionnaires salariés doit le plus souvent être organisée sous forme de société de salariés, ou « ManCo », qui puisse réunir l'ensemble des salariés actionnaires.

Aujourd'hui, la seule possibilité offerte par la loi pour réaliser un tel regroupement des actionnaires salariés est que chacun d'eux apporte ses titres à la société de salariés, qui devient elle-même actionnaire de l'entreprise attributive.

Or, sauf conditions très strictes, l'apport d'actions à une société de salariés est considéré comme un fait générateur d'imposition, et est soumis à l'imposition immédiate du gain d'acquisition au barème de l'IR et aux prélèvements sociaux, malgré l'absence totale de liquidités dégagées permettant d'acquitter de l'impôt, que ce soit pour le salarié (imposition du gain d'acquisition) ou pour l'entreprise (paiement du forfait social)

Concrètement, un salarié bénéficiant d'actions gratuites devra payer des taxes sans avoir perçu le moindre euro, et l'entreprise devra s'acquitter de charges sociales, rendant le coût du partage de capital dissuasif pour les deux parties.

### **Les évolutions proposées :**

L'apport d'actions par le salarié à la société de salariés doit être neutre fiscalement. Le salarié ne doit payer des impôts qu'au moment de la cession des actions, où il bénéficiera de nouvelles liquidités.

Pour l'entreprise, le paiement du forfait social exigible au moment de l'acquisition par le salarié doit être supprimé, car il ne correspond pas à une création de liquidité mais à un transfert de capital entre l'entreprise et son salarié.

## **C- Favoriser la détention longue des actions par les salariés**

Afin d'inciter les salariés à être actionnaires stables et durables de leur entreprise, nous proposons d'alléger la plus-value de cession des actions ayant été détenue pendant une longue période à déterminer, en la limitant aux prélèvements sociaux, (pour s'aligner sur la fiscalité des titres détenus dans un PEA au-delà de 8 ans).

Nous proposons également d'assouplir les règles d'inscription de titres non-cotés dans les PEA pour que les salariés détenteurs de plus de 25% du capital de TPE puissent inscrire leurs titres dans ce type de véhicule.



## PARTAGER LA VALEUR CREE PAR LA CROISSANCE DE L'ENTREPRISE

### A – Associer les collaborateurs au projet entrepreneurial

#### La situation actuelle :

L'outil des BSPCE est crucial pour associer des salariés à un projet de création d'entreprise. Il permet également d'attirer les talents, lorsque l'entreprise naissante ne dispose pas des liquidités nécessaires pour les rémunérer à la hauteur de leurs prétentions.

Par un système d'option et de décalage entre la valeur au moment de l'attribution et celle au moment de la cession, le BSPCE permet au salarié de générer une plus-value à la mesure du développement de l'entreprise auquel il contribue.

Cependant, cette mécanique est aujourd'hui restreinte aux entreprises de moins de 15 ans et dont la capitalisation boursière est inférieure à 150 millions d'euros, restreignant de fait le bénéfice de ce mécanisme vertueux aux seules startups.

Or, le mécanisme des BSPCE est bénéfique pour tout projet d'entreprise, de la création au développement, en passant par la réorientation stratégique. Il doit donc pouvoir bénéficier plus largement à tous les salariés dans tous les secteurs, et pas exclusivement aux entreprises technologiques de moins de quinze ans.

#### Les modifications proposées :

Supprimer la limite d'âge de l'entreprise fixée à 15 ans pour permettre à toutes les entreprises, et pas seulement aux startups, de bénéficier de ce mécanisme

Élever le plafond de chiffre d'affaires actuel des entreprises éligibles, en passant de 150 Millions d'euros à 1 milliard de chiffre d'affaires.

### B – Ouvrir le partage de la valeur aux contributeurs indépendants

#### La situation actuelle :

La mécanique vertueuse des BSPCE exposée ci-dessus demeure limitée aux salariés d'une société par action. Pourtant, de nombreuses entreprises de type plateforme récemment créées assoient la création de valeur sur la contribution de prestataires indépendants. Ces derniers n'ont pas accès aux mécanismes de partage, alors qu'ils sont le fondement de la chaîne de valeur de l'entreprise.

#### Les modifications proposées :

Donner accès aux BSPCE à des prestataires externes qui travaillent pour l'entreprise en tant qu'indépendants de manière durable et significative. Cette condition pourrait être remplie si le chiffre d'affaires de la société attributrice représentait par exemple plus de 20% du chiffre d'affaires global du prestataire.



### III – FACILITER LA TRANSMISSION D'ENTREPRISE AUX SALARIES

#### **La situation actuelle :**

Près de 20 % des dirigeants de PME françaises sont âgés de plus de 60 ans et plus de 60 % des dirigeants d'ETI ont au moins 55 ans, selon le rapport de février 2017 de MM. Claude NOUGEIN et Michel VASPART, fait au nom de la Délégation aux entreprises du Sénat. Conséquence directe : le nombre d'entreprises à transmettre dans les prochaines années va donc considérablement augmenter.

Pourtant, et malgré les dispositions du "Pacte Dutreil", la transmission d'entreprise reste bloquée en premier lieu à cause de la fiscalité sur la transmission (Etude Deloitte "Les entreprises familiales et la transmission", 2017), menaçant parfois la pérennité même de l'entreprise.

Cela est d'autant plus vrai lorsque le projet de reprise est porté par des salariés, qui sont soumis au taux de bénéficiaire tiers, malgré leur implication directe dans la société.

Beaucoup d'entreprises PME et TPE ferment car elles n'ont pas de successeurs, alors qu'elles ont des candidats en interne, mais les dispositifs actuels de transmission/rachat par les salariés ne sont pas suffisamment favorables et incitatifs

#### **Les modifications proposées :**

Dans le cadre d'une transmission d'entreprise, exonérer totalement de droits de mutation toutes les donations de parts d'entreprise faites au bénéfice d'une personne ou d'un groupe de personne s'engageant à pérenniser l'activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale de l'entreprise.

Lorsque cette exonération bénéficie à un groupe de salariés, la direction de la société doit être effectivement exercée par l'une des personnes ayant signé l'engagement collectif de conservation.

---

[i] INSEE, Observatoire des inégalités, Rapport 2019

# Croissance<sub>+</sub>plus

Grandir ensemble

Premier réseau français des entrepreneurs de croissance créé en 1997, CroissancePlus se veut force de propositions et d'influence auprès des pouvoirs publics et leaders d'opinion pour favoriser la croissance des entreprises et la création d'emplois en France.