



MICHEL SAPIN  
MINISTRE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES

**Clôture de la remise**  
**du 12<sup>e</sup> Grand Prix FAS de l'Actionariat Salarié**

**Intervention de Michel SAPIN,**  
**ministre de l'Economie et des Finances**

***Paris***

*Mercredi 14 décembre 2016*

**Contact presse :**

Cabinet de Michel SAPIN

01 53 18 41 13



Monsieur le Président,  
Mesdames, Messieurs,

Tout d'abord, je vous remercie, Monsieur le Président, de m'avoir invité à clôturer cette cérémonie de remise du 12e Grand prix de la Fédération de l'actionnariat salarié, fédération qui poursuit depuis plus de 20 ans l'objectif de mieux faire connaître l'actionnariat salarié et d'en promouvoir les meilleures pratiques. Avec, vous l'avez dit, près d'une centaine de prix décernés depuis 2004 et une participation de plus en plus forte, ce Grand Prix FAS y contribue de la meilleure des façons en récompensant les initiatives les plus innovantes.

**L'épargne salariale est, vous le savez, un enjeu majeur pour la croissance et la compétitivité de nos entreprises.**

C'est un sujet qui a été identifié dès 2012 par le Gouvernement. En effet, à l'occasion de la Conférence sociale de juillet 2012, il a été posé le principe d'une négociation interprofessionnelle sur les dispositifs de participation financière et d'épargne salariale. L'objectif était clair : il était devenu indispensable de rendre les dispositifs existants plus lisibles, plus efficaces et de les étendre à toutes les entreprises et notamment aux plus petites.

Surtout, il était urgent de mieux orienter l'épargne vers les secteurs de l'économie et vers les entreprises les plus susceptibles de favoriser la croissance et l'emploi.

En confiant en 2013 une mission sur l'épargne financière aux députés Karine BERGER et Dominique LEFEBVRE, puis en installant le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié en juin 2014, le Gouvernement a travaillé avec méthode en créant les conditions d'une réforme profonde de l'épargne salariale conduite dans la concertation. Trois chantiers ont alors été assignés à ce Conseil : réfléchir à la simplification, élargir l'accès à l'épargne salariale et financer davantage l'économie nationale, tout en consolidant la cohérence du cadre fiscal et social et en veillant à la sécurité de l'épargne des salariés.

**Dans ce contexte, l'actionnariat salarié a fait partie des axes prioritaires.** Vous connaissez bien évidemment ses atouts mais il me paraît important de les rappeler : l'actionnariat salarié permet non seulement de développer un actionnariat stable afin de donner un maximum de visibilité à nos entreprises, mais aussi de faire en sorte que l'investissement soit durable et inscrit dans le long terme.

L'actionnariat salarié apporte ainsi à la fois une réponse économique mais également une réponse sociale, au défi que représente la croissance des entreprises. Plus précisément, l'actionnariat salarié présente l'avantage d'associer encore plus les salariés au destin de l'entreprise. C'est donc à la fois un facteur :

- de **cohésion sociale** au sein de l'entreprise, qui permet de faire converger les intérêts, de regarder dans la même direction, donnant d'ailleurs une image surannée et quelque peu archaïque de division entre le travail et le capital ;
- de **justice sociale** en **redistribuant la richesse créée**, s'inscrivant pleinement dans la logique de participation-association du salarié à la croissance de l'entreprise ;
- et enfin de **stabilité du capital de l'entreprise**. Au moment où l'arrivée massive d'investisseurs étrangers peut rendre le capital des entreprises françaises plus volatil, l'actionnariat salarié peut permettre de lui assurer une plus grande stabilité.



**Nous pouvons être fiers du modèle français de l'actionnariat salarié qui a ses propres spécificités ;** je pense notamment à la représentation des actionnaires salariés dans les conseils d'administration.

A l'échelle européenne, la France occupe, en matière d'actionnariat salarié les premières positions, qu'il s'agisse du pourcentage de capital détenu par les salariés ou du nombre d'actionnaires salariés. Ainsi, sur les 11 millions de salariés (et anciens salariés) qui disposent d'une épargne salariale, 3,5 millions sont actionnaires de leur entreprise, soit autant que le nombre d'actionnaires individuels. La France est championne dans ce domaine et nous pouvons nous en féliciter. Cette stabilité qu'apporte l'actionnariat salarié est un réel enjeu, elle apporte en effet de la prévisibilité, favorable à l'investissement. Vous l'avez dit, Monsieur le Président, il s'agit ici de la bonne finance, celle qui contribue à l'économie réelle, à la croissance et à l'emploi, celle qu'il faut donc encourager.

Si le nombre d'actionnaires individuels ne fait que chuter depuis 15 ans (passant de 7,4 millions en 2000 à 3,3 millions en 2015), cette situation est donc fort heureusement contrebalancée par un actionnariat salarié dynamique depuis plusieurs années.

**Pour garantir un actionnariat stable à nos entreprises, il est légitime de récompenser la fidélité. Il est dès lors logique de créer un environnement favorable à l'actionnariat salarié, à la fois du point de vue de l'entreprise et du point de vue des salariés. C'est ce qu'a souhaité faire le Gouvernement à l'occasion des débats sur la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, adoptée à l'été 2015.**

La réforme de l'épargne salariale adoptée dans la loi Croissance et activité avait pour ambition d'offrir un levier supplémentaire en faveur du financement de l'économie réelle. Les objectifs étaient triples :

- simplifier les dispositifs d'épargne salariale,
- élargir l'accès à l'épargne salariale,
- mobiliser les fonds de l'épargne salariale au profit du financement de l'économie, et notamment des PME-ETI.

Les mesures portant sur **l'uniformisation entre la participation et l'intéressement** ont ainsi permis de simplifier ces dispositifs.

La diversification des placements et l'investissement en titres d'entreprises ont été également favorisés grâce à plusieurs mesures contenues dans la loi Croissance et activité :

- le **versement par défaut sur un Plan d'épargne Entreprise (PEE)**, dans le cadre de l'intéressement ;
- la **gestion pilotée en fonction de l'âge du bénéficiaire par défaut dans les plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO)**, afin de permettre une gestion dynamique de l'investissement des épargnants.
- la **création du "PERCO plus"**, afin d'encourager les versements dans les plans investissant dans des titres de PME et ETI, grâce à la mise en place d'un forfait social allégé (réduit de 20% à 16%) sur les versements dans les PERCO qui, dans le cadre de la gestion pilotée, investiront au moins 7% dans des titres éligibles au PEA-PME ;



- le soutien au **développement de l'épargne salariale dans les TPE-PME**, pour lesquelles ces dispositifs ne sont pas obligatoires. Le forfait social est désormais de 8% pour les sommes versées au titre de la participation et au titre de l'intéressement pour les TPE-PME qui concluent pour la première fois un accord de participation ou d'intéressement. Ce taux s'applique pendant une durée de six ans à compter de la date d'effet de l'accord.

**Le premier bilan de ces évolutions s'avère positif.** Au total, le montant des actifs gérés dans les dispositifs d'épargne, PEE et PERCO, est de 117 milliards d'euros au 30 juin 2016. Les versements nets sur ceux-ci ont doublé sur un an et atteignent 3 milliards d'euros dont 1 milliard d'euros pour le PERCO, ce qui confirme l'intérêt retrouvé pour ce produit.

Au 30 juin 2016, les encours gérés dans les PERCO ont ainsi atteint 13 milliards d'euros en croissance de 10% sur un an. Selon l'Association française de gestion financière, le nombre de salariés ayant choisi une gestion pilotée en fonction de leur âge est également en nette progression (+50%). La gestion pilotée, qui ne représente toutefois encore que 25% du total des encours s'élevant à 13 milliards d'euros, devrait augmenter progressivement.

Même s'il est encore un peu tôt pour le confirmer, ces bons chiffres résultent en partie des évolutions apportées à l'intéressement, dont la partie épargnée progresse de 30% selon l'AFG. Ils confirment la popularité de l'épargne salariale, dont plus de 55% des salariés bénéficient chaque année grâce à leur entreprise.

Les dispositifs d'épargne salariale, avec notamment l'actionnariat salarié, forment aujourd'hui un paysage complet permettant de mieux associer les salariés au fonctionnement de leur entreprise et d'orienter l'épargne vers l'économie. Nous devons donc continuer à encourager ces dispositifs.

Vous m'avez interpellé, Monsieur le Président, sur la fiscalité du dispositif des actions gratuites. J'ai eu l'occasion de m'exprimer à ce sujet il y a quelques semaines. Si des abus existent, je l'ai dit, ils doivent être corrigés. Mais, outre les difficultés posées en matière de sécurité juridique, vouloir changer une règle alors qu'elle vient d'entrer en application n'est pas un bon signal pour l'attractivité de la France. Ce dispositif est essentiel pour de nombreuses entreprises : pour les start-up, dont c'est le principal moyen de rémunérer les talents à leur juste valeur mais, vous l'avez dit, également dans le cas des plans d'attribution collectifs, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Le Gouvernement souhaite ainsi que ce dispositif puisse bénéficier largement à l'ensemble des salariés.

Dans le cadre des dernières réformes que j'ai présentées, le Gouvernement a favorisé le développement de l'actionnariat salarié. Son intérêt est reconnu par tous. C'est un véritable atout pour l'avenir qu'il faut absolument préserver et continuer à développer.

Je vous remercie.