

MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT
SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE

ANNÉE UNIVERSITAIRE : 2021-2022



FACULTES UNIVERSITAIRES
PRIVEES D'ABIDJAN

DOSSONGUI
& ASSOCIES
CABINET D'AVOCATS

MÉMOIRE EN VUE DE L'OBTENTION DU DIPLÔME DE MASTER II
OPTION : MASTER PROFESSIONNEL JURISTE FINANCIER

L'OUVERTURE DU CAPITAL AUX SALAIRES EN
DROIT IVOIRIEN PAR LE MECANISME DE
L'ATTRIBUTION GRATUITE D' ACTIONS

Présenté par :

N'GUESSAN-BLE YVANA OCEANE-EMMANUELLE

DIRECTEUR DE MEMOIRE

Pr. POHE Denis
Maître de conférences et Agrégé
des facultés de droit

MAÎTRE DE STAGE

Me. KONE DOSSONGUI
Yannick
Avocat au barreau de Paris et de
Côte d'Ivoire

Session Avril, 2024

DEDICACE

Je dédie ce mémoire à **Eléonore TOUCHA**, mon incroyable maman qui depuis les petites classes veillait tous les jours sans exception afin de s'assurer que je connaisse parfaitement mes leçons. Sans elle, je ne serais pas là où je suis. Dédicace spéciale également à mon super papa **Serge N'GUESSAN-BLE** pour ses précieux conseils et son soutien financier indéfectible et à ma grand-mère **Jeanne DOUAH** parti trop tôt mais qui aurait tellement aimé me voir terminer les études.

REMERCIEMENTS

La rédaction de ce mémoire l'a été, grâce au concours de plusieurs personnes qui de près comme de loin m'ont apporté leur expertise, leur connaissance et leur soutien. Je tenais à leur adresser mes sincères remerciements.

*Au Professeur **POHE DENIS**, mon directeur de mémoire, qui malgré ses nombreuses occupations, m'a accordé de son temps. Ses conseils et directives ont été indispensables à la rédaction de cette œuvre intellectuelle.*

*A Maître **KONE DOSSONGUI Yannick**, mon maître de stage et modèle, dont les conseils ont été déterminants tout au long de la rédaction de ce mémoire.*

*Comment oublier cette phrase marquante qu'il m'a dit et qui ne m'est plus jamais sorti de l'esprit : **"Ne regarde pas aux paroles des gens mais focalises toi plutôt sur leurs actes."***

*Au Docteur **TOH AYMAR** et son collaborateur **SOULEYMANE DAGNOGO**, du **CABINET DAGBO PIERRE**, pour leurs observations critiques et leur accompagnement pour la finalisation de mon travail.*

*À toute l'équipe du **CABINET DOSSONGUI & ASSOCIES** pour la confiance placée en moi.*

*À toute l'équipe pédagogique des **FUPA**, grâce à qui j'ai passé au sein de cette université cinq années merveilleuses.*

À ma famille et amis, pour leur soutien spirituel, physique et moral qui ne m'a jamais fait défaut.

SIGLES ET ABREVIATIONS

- **AG** Assemblée Générale
- **AGA** Attribution Gratuite d'Actions
- **AGE** Assemblée Générale Extraordinaire
- **AGO** Assemblée Générale Ordinaire
- **AMF** Autorité des Marchés Financiers
- **AU** Acte Uniforme
- **AUSCGIE** Acte Uniforme relatif au droit des Sociétés Commerciales et du Groupement d'intérêt Économique
- **BRVM** Bourse Régionale des Valeurs Mobilières
- **BSPCE** Bons de Souscription de Parts de Créateurs d'Entreprises
- **CGI** Code Général des Impôts
- **FCPE** Fonds Communs de Placement d'Entreprise
- **JAL** Journal d'Annonces Légales
- **OHADA** Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires
- **OPA** Offre publique d'achat
- **OPE** Offre publique d'échange
- **PDG** Président Directeur Général
- **PEA** Plan d'Épargne en Actions
- **PEE** Plan d'Épargne d'Entreprise
- **PEG** Plan d'Épargne Groupe
- **PV** Procès-Verbal
- **SA** Société Anonyme
- **SAS** Société par Actions Simplifiées
- **SYSCOHADA** Système Comptable OHADA

SOMMAIRE

DEDICACE.....	II
REMERCIEMENTS.....	III
SIGLES ET ABREVIATIONS	IV
SOMMAIRE	V
INTRODUCTION GENERALE.....	1
PREMIERE PARTIE : LA RELATIVE EFFECTIVITE DE L'INCLUSION DES SALARIES AU FONCTIONNEMENT DE LA SOCIETE	9
CHAPITRE 1 : LA VOLONTE DU LEGISLATEUR D'ASSOCIER LES SALARIES A LA GESTION DE LA SOCIETE	11
CHAPITRE 2 : UNE ASSOCIATION ILLUSOIRE DES SALARIES A LA GESTION DE LA SOCIETE	34
DEUXIEME PARTIE : LA NECESSITE D'UNE INCLUSION VERITABLE DES SALARIES DANS LE FONCTIONNEMENT DE LA SOCIETE.....	60
CHAPITRE 1 : LA RECHERCHE D'UNE ASSOCIATION REELLE DES SALARIES A LA GESTION DE LA SOCIETE	61
CHAPITRE 2 : LES IMPLICATIONS LIEES A L'ASSOCIATION REELLE DES SALARIES A LA GESTION DE LA SOCIETE	84
CONCLUSION GENERALE.....	105
ANNEXES.....	CXI
BIBLIOGRAPHIE	CXIII
TABLE DES MATIERES	CXXIX

INTRODUCTION GENERALE

« Recruter c'est bien, garder ses salariés c'est mieux ! ».

Cette célèbre phrase du conférencier et spécialiste en communication Michel KHOURY reflète parfaitement l'esprit de l'actionnariat salarié.

En effet, lorsqu'on a eu la chance de trouver un candidat compétent pour un poste, il n'est pas question de le perdre ! Pour lui donner envie de rester, l'investissement n'est pas seulement matériel et financier. Du temps et de la considération feront souvent beaucoup plus d'effet.

La notion d'actionnariat salarié ne date pas d'aujourd'hui. Cette prétention du salarié à participer au pouvoir patrimonial et moral de la firme s'accommoderait fort bien avec une mentalité socialiste qui a pendant longtemps rêvé d'une société sans classe.

Au XIX^e siècle, la participation salariale est apparue comme une réponse aux contradictions de l'économie capitaliste naissante. On y rencontre plusieurs théories aux relents politiques et philosophiques. C'est ainsi que le courant « utopiste », le plus radical, propose de dépasser l'opposition entre capital et travail par une nouvelle organisation salariale fondée sur l'association. Le courant « humaniste », proche de la doctrine sociale de l'Église, estime que la participation permet d'assurer la dignité de l'homme au travail. Le courant « productiviste » quant à lui, fait de la participation du salarié aux résultats et au capital, un facteur d'amélioration quantitative et qualitative des résultats de l'entreprise par la motivation des salariés de l'entreprise.

Il faut noter cependant que la pertinence de ces débats n'a pas réussi à ancrer la participation dans la conscience collective. Il a fallu attendre la fin de la première moitié du XX^e siècle pour voir apparaître la forme la plus élaborée de la participation », la notion gaulliste de la participation qui devrait faire du salarié un « associé ».

Depuis donc la fin des années 1980, l'actionnariat salarié fait l'objet d'une attention croissante dans le cadre de la gouvernance des entreprises. L'évolution du système de gouvernance a fait naître une nouvelle forme de participation dans les entreprises.

Les salariés peuvent désormais constituer un portefeuille de valeurs mobilières et acquérir dans des conditions avantageuses, des actions¹ de la société qui les emploie.

Il s'agit d'un phénomène largement répandu dans les pays développés. Au total ce sont près de 23 millions de salariés américains (soit 20 % du secteur privé)² qui déclarent détenir des actions de l'entreprise dans laquelle ils travaillent. En Europe, le nombre d'actionnaires salariés en 2014 s'élève à plus de 8,5 millions, détenant près de 301 milliards d'euros. Avec 3,5 millions d'actionnaires salariés, la France demeure l'un des pays européens où l'actionnariat salarié est le plus développé, grâce notamment au soutien des gouvernements successifs.

Mais que faut-il donc entendre par « actionnariat salarié ? »

L'actionnariat salarié est un dispositif qui vise à faire entrer durablement les salariés d'une entreprise dans le capital de cette dernière. Il s'agit d'un dispositif relativement ancien de conciliation des intérêts du capital et du travail, initié en France par Charles de Gaulle.

Le rôle immédiat de l'actionnariat salarié consiste à constituer une épargne³ et à susciter l'implication du salarié dans son entreprise.

Elle se traduit parfois par une participation directe des salariés dans le gouvernement d'entreprise via un ou plusieurs postes au sein du conseil d'administration.

Par ailleurs, la part de capital peut être proposée sous forme d'actions ; celles-ci peuvent être conservées dans des comptes au nominatif, dans des comptes titres (compte courant, PEA, etc.). Elle peut également être proposée aux salariés dans des véhicules plus élaborés, les fonds communs de placement d'entreprise (FCPE)⁴. Les FCPE sont généralement conservés dans des plans d'épargne salariale : plan d'épargne d'entreprise (PEE), plan d'épargne groupe (PEG).

¹ Une action représente un titre de propriété d'une entreprise. Elle donne le droit de prendre part aux décisions et de percevoir des dividendes. Le placement en action est un moyen pour les ménages de faire fructifier leur épargne.

² <https://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/Presentation%20FR.htm> consulté le 15/08/23 à 15h30

³ L'épargne est constituée de la partie du revenu disponible des ménages qui n'est pas consacrée à une consommation immédiate. Les économistes la considèrent comme une consommation différée dans le temps. Elle se calcule comme suit :

Épargne = Revenu disponible – Consommation

⁴ Un type d'instrument de placement regroupant les fonds de divers investisseurs pour investir dans différents titres comme des obligations, des actions ou des titres du marché monétaire. Les fonds communs de placement sont gérés par des gestionnaires de fonds qui répartissent les actifs du fonds et tentent de générer des revenus pour les investisseurs.

La loi du 30 décembre 2006 prévoit même que, dans les sociétés cotées où les salariés détiennent plus de 3 % du capital, un ou plusieurs administrateurs au Conseil d'administration ou au Conseil de surveillance⁵ doivent être élus par l'assemblée générale des actionnaires, sur proposition des actionnaires salariés.

Les actionnaires salariés choisissent leurs représentants par élection. S'il existe un FCPE d'actionnariat salarié, les candidats sont des actionnaires salariés membres du Conseil de surveillance de ce FCPE. Si non, les candidats se proposent parmi l'ensemble des actionnaires salariés.

En 2018, 50 % des entreprises du SBF 120⁶ ont réalisé un plan d'actionnariat salarié, contre 43 % en 2017 et 36 % en 2014. En revanche, le pourcentage du capital détenu par les salariés dans les grands groupes français du CAC 40⁷ a légèrement diminué, passant de 3,37 % fin 2016 à 3,17 % fin 2017, mais cette baisse s'explique par la sortie du CAC 40 de Vallourec, dont les salariés détiennent 7,6 % du capital. En 2017, le seuil des 3 % est atteint par 35 % des entreprises du CAC 40 et 15 % pour les autres entreprises du SBF 120 ; 74 % dépassent 1 %. Bouygues est le champion de l'actionnariat salarié au sein du CAC 40 avec 17,6 %, devant Vinci (8,8 %) et Essilor (8,4 %). Hors CAC 40, Eiffage domine avec 19,6 % devant Vallourec (7,6 %) et Sopra Steria (7 %) ⁸.

Il est important de relever que, l'entrée des salariés dans le capital de l'entreprise peut prendre diverses formes. En droit français, il existe les Bons de Souscription de Parts de Créateurs d'Entreprises (BSPCE), les stocks options⁹ et l'attribution gratuite d'actions¹⁰.

Ces trois dispositifs légaux permettent d'associer les salariés et dirigeants sociaux à la performance de leur entreprise, participant ainsi à la fidélisation des talents.

les options d'achat ou de souscription d'actions (« stock-options ») offrent au bénéficiaire la faculté de souscrire ou d'acquérir des actions à un prix fixé au jour de l'attribution des stock-

⁵ Le Conseil de surveillance est un organe permanent de la société anonyme "à directoire " composé d'actionnaires élus par l'assemblée générale, dont la fonction est de contrôler les actes du Directoire et d'accorder les autorisations préalables dans le cas où la loi, ou les statuts de la société l'exigent.

⁶ Le SBF 120 est un indice boursier de la bourse de Paris. Son code ISIN est FR0003999481, et son code mnémorique est PX4. Il est déterminé à partir des cours de 40 actions du CAC 40 et de 80 valeurs des compartiments A et B Euronext. Cet indice est représentatif du marché dans son ensemble.

⁷ Le CAC 40 est le principal indice boursier de la Bourse de Paris. Son code ISIN est FR0003500008 et son code mnémorique est « PX1 ».

⁸ <https://fr.wikipedia.org/wiki/PAGA#:~:text=En%20France%2C%20les%20dispositifs%20d,motiver%20et%20fid%C3%A9liser%20leurs%20salari%C3%A9s> consulté le 15/08/23 à 19h07

⁹ L.225-177 Code de commerce

¹⁰ L. 225-197-1 Code de commerce

options, indépendamment de la valeur du titre au jour de la levée des options ; les attributions gratuites d'actions (« AGA ») permettent d'attribuer gratuitement des actions au bénéficiaire qui détiendra définitivement à l'issue d'une période incompressible d'un an (dite période d'acquisition) et qu'il devra conserver pour un an supplémentaire (période de conservation) et les bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (« BSPCE ») donne au bénéficiaire, la faculté de souscrire des actions à un prix fixé au jour de l'attribution des BSPCE.

La différence majeure entre ces trois procédés est qu'avec l'AGA, les bénéficiaires sont certains de tirer un avantage financier substantiel en contrepartie d'un risque quasiment nul.

En droit ivoirien à la différence, il n'existe qu'un seul mécanisme d'actionnariat salarié.

Il s'agit de l'attribution gratuite d'actions.

En effet, l'AGA est régi par le droit OHADA, précisément l'article 626 de l'Acte Uniforme relatif au Droit des Sociétés Commerciales et du Groupement d'Intérêt Économique du 30 janvier 2014.

Pour rappel, l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires (en abrégé OHADA) est une organisation intergouvernementale d'intégration juridique instituée par le traité du 17 octobre 1993 signé à Port-Louis (Ile Maurice). Ce traité fut par la suite révisé le 17 octobre 2008 à Québec au Canada. Cette organisation regroupe à ce jour 17 pays africains et reste ouverte à tout État membre de l'Union Africaine, voire à tout État non-membre de l'Union Africaine qui serait invité à y adhérer du commun accord des États membres.

Elle vise à combattre la chute des investissements en Afrique en proposant un cadre juridique commun dans le domaine économique et du droit des affaires.

A cet effet, le principal apport qu'on reconnaît au droit OHADA est d'offrir l'exemple d'une intégration régionale réussie dans le domaine juridique et de fournir un ensemble de règles substantielles, modernes et homogènes intéressant le développement des affaires.

Même trente ans après la signature du traité fondateur de Port Louis, les éloges sur la construction de l'OHADA se disent encore avec la même ferveur.

Le droit OHADA est un droit récent mais en constante évolution. En 2010, une vague de révisions des actes uniformes a été entamée. Après la révision de l'acte uniforme portant organisation des suretés et l'acte uniforme sur le droit commercial général en 2010, l'acte uniforme relatif au droit des sociétés commerciales et du groupement d'intérêt économique

initialement entré en vigueur en 1998 à son tour est réformé par un nouvel acte adopté le 30 janvier 2014. Cet acte révisé est entré en vigueur dans les 90 jours de sa publication au journal officiel de l'OHADA soit le 5 mai 2014. Sa lecture montre de nombreuses nouveautés qui font du droit OHADA des sociétés, un droit sophistiqué et moderne. L'objectif majeur de cet Acte Uniforme a été de favoriser le développement économique des États parties à l'OHADA en facilitant l'activité des entreprises, en remédiant aux insuffisances, incohérences et imprécisions de l'ancien Acte Uniforme.

Cet Acte Uniforme est très largement inspiré du droit des affaires français et de sa pratique et va fortement renforcer la fiabilité et la flexibilité de la structuration des investissements au sein des pays membres de l'OHADA. Il sera particulièrement intéressant pour la structuration des joint-ventures¹¹, mais aussi des opérations sur le capital. Il pourra être combiné aux outils et mécanismes historiques généralement utilisés dans le contexte des transactions internationales.

Les modifications apportées viennent à la fois préciser des dispositions déjà existantes mais qui méritaient des éclaircissements, et créer de nouvelles dispositions fort utiles dans la pratique.

On peut citer entre-autre, à titre de réformes, la création d'une nouvelle forme de société plus souple : la Société par Actions Simplifiées (SAS)¹² ; l'introduction de nouveaux types de titres (les actions de préférence et les valeurs mobilières composées) et la consécration de l'attribution gratuite d'actions qui fait l'objet de notre étude.

Étude qui a été réalisée au sein du cabinet DOSSONGUI & associés, sis à Abidjan Plateau, Rue de commerce et qui propose une expertise en droit des affaires à des clients locaux et internationaux afin d'optimiser la sécurité juridique et fiscale des projets ou transactions de ses clients.

A l'occasion de notre stage, nous avons porté notre réflexion sur le mécanisme de l'attribution gratuite d'actions afin d'apporter des solutions à un client qui souhaitait faire entrer ses salariés dans son capital.

¹¹ Une joint-venture (co-entreprise) est une société créée par deux ou plusieurs entreprises s'associant afin de réaliser un projet économique commun.

La majorité des alliances industrielles se concrétisent avec la création d'une joint-venture souvent détenue à 50/50.

¹² Art 853-1 de l'AUSCGIE

Ce qui justifie le choix de notre thème : « **L'OUVERTURE DU CAPITAL AUX SALAIRES EN DROIT IVOIRIEN PAR LE MECANISME DE L'ATTRIBUTION GRATUITE D'ACTIONS** »

L'attribution gratuite d'actions consiste à octroyer des actions aux salariés et/ou aux dirigeants de la société sans qu'il n'y ait une contrepartie directe.

Il s'agit d'un mécanisme de rémunération complémentaire qui vise à motiver et fidéliser certains salariés.

En d'autres termes, l'opération d'attribution gratuite d'actions comme son nom l'indique, n'admet pas de sortie de fonds en vue de se voir octroyer des actions, mais la contrepartie attendue ce sont plutôt les prestations des attributaires au service de la performance de l'entreprise.

Martin BOUYGUES, PDG du groupe BOUYGUES disait même qu'il s'agissait d'un système gagnant-gagnant pour l'entreprise et les salariés et même au-delà, pour l'ensemble de la société¹³.

On perçoit clairement que la société n'est pas une institution philanthrope, bien au contraire, les associés y viennent pour gagner de l'argent.

C'est pour cela que l'attribution gratuite d'actions ne vient pas constituer une exception à ce principe, mais il s'agit plutôt d'une récompense pour les salariés méritant sous certaines conditions bien spécifiques.

La preuve, ce mécanisme n'est pas possible dans toutes les sociétés.

Il ne peut être mis en œuvre que dans les sociétés par actions notamment la société anonyme en abrégé SA et la société par actions simplifiées en abrégé SAS.

En somme, l'AGA est un mécanisme très intéressant cependant, force est de constater que le nombre de sociétés à y prendre part est très faible et est constitué essentiellement de multinationales.

¹³ <https://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/martin-bouygues-lactionnariat-salarie-un-element-structurant-du-capitalisme-moderne-1013871#:~:text=De%20fait%2C%20l'actionnariat%20salari%C3%A9,confirmer%20cette%20conviction%20du%20l%C3%A9gislateur.> Consulté le 15/08/23 à 00h15

C'est l'exemple de la société Orange Côte d'Ivoire et Total Énergies qui respectivement en 2021 et 2022, ont fait entrer durablement leurs salariés dans leur capital.

Les salariés étant donc au cœur d'une telle politique, la question qui se pose est la suivante : **L'attribution gratuite d'actions permet-elle une inclusion effective des salariés au fonctionnement de la société ?**

Notre analyse permettra d'apporter toutes les réponses utiles à cette problématique.

Au vu de tout ce qui précède, l'intérêt de ce sujet est essentiellement la promotion de l'actionnariat salarié, qui connaît un essor dans des pays comme la France mais reste encore peu connu en Côte d'Ivoire pourtant présent dans la législation communautaire OHADA.

En parlant de législation communautaire, cette étude servira à l'amélioration de cette dernière et à l'enrichissement de la documentation ivoirienne car force est de constater qu'il n'y a pas beaucoup d'écrits en la matière.

De plus, notre travail à vocation à être un outil de référence pour toutes sociétés désireuses d'ouvrir leur capital aux salariés ou les salariés qui seraient impliqués dans cette opération et qui se questionneraient sur l'opportunité.

À cet effet, notre raisonnement reposera sur deux axes principaux.

Le premier axe consistera à la lumière principalement de l'Acte Uniforme relatif aux sociétés commerciales et du groupement d'intérêt économique, à chercher à déceler ce qui a poussé le législateur à se prononcer sur l'attribution gratuite d'actions. En d'autres termes, ces objectifs de mise en place d'un tel procédé.

Nous nous apercevrons donc très vite que le législateur OHADA a suivi son homologue français en voulant donner une place plus importante au salarié au sein de la société car trop longtemps été en marge d'une affaire qui le touche pourtant directement.

Il s'agit donc de rétablir cet équilibre et de réduire les inégalités en lui permettant de prendre part aux instances décisionnelles de la société.

Cependant, ce privilège n'est pas donné à tous car l'attribution gratuite d'actions est avant tout un mécanisme sélectif visant à récompenser les salariés qui ont eu à être bénéfique pour la société en leur octroyant un complément de rémunération en vue de les fidéliser et ainsi accroître de plus belle la performance de la société.

À ce sujet, il est regrettable de constater que malgré les initiatives du législateur, celui-ci n'a pas réussi véritablement l'inclusion des salariés à la gestion de la société ainsi que l'accroissement de l'intérêt porté au mécanisme d'attribution gratuite d'actions.

Cela n'est pas anodin, car en réalité le mécanisme d'attribution gratuite d'actions est très complexe et facteur de nombreuses tensions, ce qui peut être autant contraignant pour le salarié que pour la société.

Dans le second axe, nous tenterons donc de proposer des solutions idoines afin de palier ses difficultés et promouvoir ainsi l'actionnariat salarié.

Ainsi, sur la base de ces deux lignes directrices, notre étude de l'attribution gratuite d'actions analysera d'une part, la relative effectivité de l'inclusion des salariés au fonctionnement de la société (**Première partie**) et la nécessité d'inclure véritablement les salariés dans le fonctionnement de la société (**Deuxième partie**).

PREMIERE PARTIE : LA RELATIVE EFFECTIVITE DE L'INCLUSION DES SALARIES AU FONCTIONNEMENT DE LA SOCIETE

La volonté du législateur de favoriser l'inclusion des salariés dans le fonctionnement de la société reflète une évolution majeure dans la conception des relations entre employeurs et employés. Cette démarche, souvent ancrée dans la perspective de la démocratie économique, vise à instaurer un équilibre entre les intérêts des entreprises et ceux des travailleurs. À travers différentes mesures législatives et réglementaires, cette volonté traduit la reconnaissance de l'importance des travailleurs en tant que parties prenantes essentielles au succès et à la durabilité des entreprises.

L'une des raisons fondamentales qui sous-tend cette volonté est la réduction des déséquilibres de pouvoir inhérents aux structures hiérarchiques traditionnelles. En accordant aux salariés une voix plus forte dans les processus de décision, on vise à promouvoir une meilleure répartition des pouvoirs et à réduire les risques de décisions unilatérales préjudiciables aux employés. Cette approche peut contribuer à renforcer la confiance mutuelle entre les parties prenantes, favorisant ainsi un environnement de travail plus équitable et productif.

Par ailleurs, un autre objectif majeur de cette volonté du législateur est de créer un sentiment accru d'appartenance et de responsabilité chez les travailleurs. En effet, lorsque les salariés sont inclus dans les discussions et les décisions relatives à la société, ils sont plus enclins à se sentir investis dans les résultats de celle-ci. Cela peut stimuler leur motivation, leur engagement et leur satisfaction au travail, tout en réduisant le taux de turnover et en contribuant à une culture d'entreprise positive.

En sus, cette volonté peut se manifester par plusieurs moyens concrets, tels que la garantie de droits d'information et de consultation, voire la participation des travailleurs aux organes de gouvernance. Cette dernière approche, en particulier, peut démontrer une véritable prise en compte de l'expertise des travailleurs dans la gestion de l'entreprise. Les travailleurs apportent leur connaissance pratique du terrain, leurs idées novatrices et leur compréhension des défis opérationnels, ce qui peut conduire à des décisions plus éclairées et à des stratégies plus réalistes.

Malheureusement, ces objectifs n'ont pas été véritablement atteints malgré les mesures incitatives non négligeables mises en place.

En effet, l'attribution gratuite d'actions ne permet pas une véritable inclusion des salariés dans le fonctionnement de la société. Autrement dit, l'association du salarié à l'organisation de la société n'est qu'un mirage. En réalité, il n'en est rien. En plus de cela, le mécanisme d'attribution gratuite d'actions se révèle très contraignant pour les parties prenantes. Ce qui n'est pas fait pour faciliter sa promotion et explique la réticence.

Ainsi, il sera analysé d'une part la volonté du législateur d'associer les salariés à la gestion de la société (**Chapitre 1**) et d'autre part, l'association illusoire des salariés à la gestion de la société (**Chapitre 2**).

CHAPITRE 1 : LA VOLONTE DU LEGISLATEUR D'ASSOCIER LES SALARIES A LA GESTION DE LA SOCIETE

La gestion de la société¹⁴ se définit comme étant un ensemble d'actions techniques mais aussi organisationnelles, stratégiques et managériales qui permettent non seulement de modeler l'entreprise à un instant t, mais aussi de contrôler son fonctionnement et d'établir ses lignes directrices futures. Elle consiste à mettre en œuvre des ressources pour atteindre les objectifs fixés, à travers le pilotage, la planification, la coordination, la cohésion et la rationalisation.

En effet, une entreprise¹⁵ est comme un corps humain, elle dispose de plusieurs organes, dépendants les uns des autres selon différents rouages et a besoin de coordination et d'un pilotage afin de fonctionner correctement.

Ainsi, si un des organes est mal en point, cela peut impacter les autres parties du corps voir entrainer une immobilisation générale. D'où l'intérêt de mettre en place une mécanique bien huilée afin de s'assurer de la bonne santé et de la prospérité de la société.

La gestion de la société¹⁶ est le fait des organes de gestion qui sont chargés d'appliquer la politique édictée par les actionnaires lors des assemblées générales et de leur rendre compte.

Cependant, depuis plusieurs décennies, l'on a constaté un certain nombre d'abus de la part de ces dirigeants et il est apparu nécessaire de renforcer leur contrôle afin de garantir l'efficacité de leur action mais aussi d'éviter tout abus. Ce contrôle est dévolu à plusieurs organes dans l'ordre interne et dans l'ordre externe. Il s'agit notamment du conseil d'administration, de l'assemblée générale des actionnaires, du commissaire aux comptes, voire des institutions du marché lorsque la société fait appel public à l'épargne.

L'association des salariés à la gestion de la société¹⁷, également connue sous le terme de participation des travailleurs, constitue un élément fondamental dans l'évolution des modèles de gouvernance d'entreprise. Ce concept repose sur l'idée que les salariés ne sont pas uniquement des exécutants, mais des acteurs essentiels de la réussite et de la pérennité de

¹⁴ <https://www.legalplace.fr/guides/gestion-entreprise/> consulté le 16/08/2023 à 12h05

¹⁵ Cheick NDIAYE, *le droit des entreprises individuelles*, L'harmattan, 2018

¹⁶ Richard SOPARNOT, *Organisation et gestion de l'entreprise- 2e édition*, DUNOD, 2012, page 32

¹⁷ <https://blog-gestion-de-projet.com/gestion-entreprise/> consulté le 16/08/2023 à 12h25

l'entreprise. L'implication active de ceux-ci dans la prise de décisions stratégiques et opérationnelles peut apporter de nombreux avantages tant pour les employés que pour l'entreprise elle-même.

En réalité, la volonté du législateur de favoriser l'inclusion des salariés dans le fonctionnement de la société illustre une prise de conscience croissante de l'importance de reconnaître les travailleurs comme des acteurs clés de la réussite organisationnelle. Cette approche témoigne de l'évolution vers des modèles de gestion plus équilibrés, où les employés sont considérés comme des partenaires plutôt que comme de simples ressources. En promouvant l'engagement, la participation et la collaboration, cette volonté législative cherche à créer des environnements de travail plus justes, durables et prospères pour toutes les parties concernées.

Ainsi, l'étude de cette volonté du législateur consistera donc à entrevoir la participation des salariés aux décisions collectives (**Section 1**) ainsi que les mesures incitatives mises en place afin de parvenir à cet objectif (**Section 2**).

Section 1 : La participation des salariés aux décisions collectives de la société

Les décisions collectives au sein d'une société revêtent une importance cruciale dans la gouvernance et la gestion de l'entreprise car elles influent sur la stratégie, les opérations et la direction de l'entreprise, et elles jouent un rôle central dans la réalisation des objectifs organisationnels.

En effet, celles-ci apportent une diversité de perspectives. Les membres de la direction et les cadres supérieurs ont des compétences en gestion et une vue globale de l'entreprise, ce qui leur permet de prendre des décisions éclairées en matière de stratégie, d'investissement et de développement. Les actionnaires, quant à eux, apportent des intérêts financiers et une perspective à plus long terme, alors que les salariés offrent un aperçu opérationnel concret, contribuant ainsi à des choix plus réalistes et équilibrés.

Par ailleurs, il existe deux types de décisions collectives¹⁸ notamment les décisions collectives ordinaires¹⁹ traitant de l'approbation des comptes annuels de l'exercice écoulé et de toutes les

¹⁸ <https://www.l-expert-comptable.com/dossiers/les-decisions-collectives.html> consulté le 16/08/2023 à 16h33

¹⁹ Art 533 de l'AUSCGIE

questions qui n'entraînent pas de modification des statuts ainsi que les décisions collectives extraordinaires qui ont pour objet de statuer sur la modification des statuts.

Ainsi, la participation des salariés aux décisions collectives leur confère des prérogatives attachées à la détention des actions de la société (**Paragraphe 1**) et l'accès aux organes de gestion (**Paragraphe 2**).

Paragraphe 1 : L'acquisition par les salariés de prérogatives attachées à la détention des actions de la société

L'intérêt de l'attribution gratuite d'actions est de conférer aux salariés un certain nombre de prérogatives résultants de cette nouvelle qualité d'actionnaires.

En effet, par prérogatives²⁰, il faut comprendre les avantages ou droits spécifiques accordés aux détenteurs d'actions d'une entreprise. Ces prérogatives sont généralement liées à la propriété d'actions et peuvent varier en fonction du type d'actions détenues, du statut juridique de l'entreprise et des dispositions énoncées dans les statuts de l'entreprise ou dans les lois et réglementations en vigueur.

Ainsi, les salariés peuvent donc, en théorie, à travers l'acquisition de la qualité d'actionnaire exercer ces différentes prérogatives qui peuvent être d'ordre politique (**A**) ou encore pécuniaire (**B**).

A. L'accès des salariés aux droits politiques

Les droits politiques font référence aux droits et aux prérogatives qui permettent aux individus de participer à la prise de décisions et à l'exercice du pouvoir au sein d'une organisation, d'une institution ou d'une société. Ces droits sont essentiels pour promouvoir la démocratie, l'équité et la participation citoyenne, que ce soit dans le contexte d'une entreprise, d'un gouvernement ou d'autres types d'organisations.

Dans le contexte des entreprises, les droits politiques des salariés se rapportent spécifiquement à la participation des employés dans les processus de prise de décisions, notamment ceux liés à la gouvernance et à la gestion de l'entreprise. Ceux-ci incluent notamment le droit de vote aux

²⁰https://www.assistant-juridique.fr/droits_associes.jsp consulté le 16/08/23 à 20h13

assemblées (1) ainsi que le droit à l'information et à la communication des documents sociaux (2).

1. Le droit de vote aux assemblées générales

Le droit de vote dans les assemblées des actionnaires est l'une des prérogatives fondamentales accordées aux détenteurs d'actions d'une société. Il permet notamment aux actionnaires d'influencer les décisions prises lors des réunions officielles, appelées assemblées générales, au cours desquelles des questions importantes concernant l'entreprise sont discutées et votées.

En effet, tous les actionnaires peuvent participer individuellement car le droit de vote est rattaché à la qualité d'actionnaires. C'est pourquoi, les actionnaires quelle que soit la portion du capital détenue, prennent part à l'assemblée des actionnaires. C'est ce qui ressort des dispositions de l'article 751 de l'AUSCGIE : « *À chaque action est attachée un droit de vote proportionnel à la quotité du capital qu'elle représente et chaque action donne droit à une voix au moins* ».

Cet article est une reprise de l'article 543 de l'AUSCGIE, pour les sociétés anonymes et s'inscrit dans le cadre du principe général posé par l'article 125 de l'AUSCGIE, selon lequel tout associé a le droit de participer aux décisions collectives.

Ainsi, le droit de vote constitue un attribut du titre.

Par le mécanisme d'attribution gratuite d'actions, les subordonnés sont donc impliqués dans les décisions managériales de l'entreprise à concurrence de leur part dans le capital social.

Il est important de préciser que le fonctionnement des sociétés par actions est basé sur le principe que le pouvoir de décision appartient à l'actionnaire qui a le plus grand nombre d'actions, donc à l'actionnaire majoritaire. Or, le salarié actionnaire est un actionnaire nécessairement minoritaire puisque le nombre d'actions qu'il est appelé à détenir ne doit pas excéder 10% du capital social. C'est ce qui ressort de l'article 626-1 alinéa 2 de l'AUSCGIE qui dispose : « *Le nombre total des actions attribuées gratuitement ne peut excéder dix pour cent (10%) du capital social à la date de décision de leur attribution par le conseil d'administration ou l'administrateur général, selon le cas* ».

En sus, la notion d'actionnaire minoritaire n'est pas figée, elle varie en fonction de l'importance de la participation des salariés, du nombre d'associés et de la nature des décisions à prendre.

D'un côté, il faut rappeler que la participation dans le droit OHADA repose sur la seule volonté des anciens actionnaires.

Dès lors, l'influence du salarié sur le processus et le contenu des décisions est relativement déterminante. Dans cette optique, comment une telle participation peut-elle influencer sur l'évolution de la société ?

En effet, celle-ci ne peut être pleinement efficace si elle est conçue d'un point de vue collectif car « l'actionnariat salarié ne peut représenter une force dans l'entreprise que s'il est organisé ».

L'efficacité de l'action des salariés actionnaires réside dans leur capacité à œuvrer de concert afin de désigner des mandataires dont le rôle est de les représenter dans les A.G. des actionnaires et de leur fournir une quantité suffisante d'informations. Cette fonction est déterminante de la participation effective car elle permet l'émergence d'un actionnariat susceptible de peser sur les décisions stratégiques qui engagent l'avenir de l'emploi et de l'entreprise. D'un autre côté et concernant la participation aux Assemblées Générales, les salariés actionnaires peuvent convoquer et participer aux A.G.O des actionnaires s'ils disposent d'un maximum de dix (10) actions de la société²¹. En revanche la présence à l'A.G. E ne nécessite pas un nombre minimum d'actions²².

En ce qui concerne les règles relatives à la prise de décisions, ils peuvent constituer une minorité de blocage²³ lors des décisions qui nécessitent l'unanimité. C'est le cas dans les décisions entraînant le changement de nationalité ou l'augmentation des engagements des actionnaires (transformation d'une S.A. en une Société en Nom Collectif (S.N.C.) par exemple).

On comprend par-là que le législateur a voulu permettre aux salariés d'avoir leurs mots à dire en ce qui concerne la gestion de la société tout en limitant ce pouvoir afin de ne pas déstabiliser l'actionnariat déjà en place.

En réalité, l'intérêt de la minorité de blocage réside dans son pouvoir de veto sur certaines décisions cruciales au sein d'une entreprise ou d'une organisation. La minorité de blocage fait référence à un groupe restreint d'actionnaires détenant une quantité significative d'actions qui leur permet de s'opposer à certaines décisions spécifiques, même si la majorité des actionnaires

²¹ Art 548 de l'AUSCGIE

²² Art 552 de l'AUSCGIE

²³ Art 131 de l'AUSCGIE

est en faveur de ces décisions. Ce concept vise à protéger les intérêts de tous les actionnaires, y compris les minoritaires, et à garantir une gouvernance équilibrée et responsable.

Voici quelques raisons qui expliquent l'intérêt de la minorité de blocage²⁴:

- **La protection des intérêts des actionnaires minoritaires** : Les actionnaires minoritaires peuvent se trouver dans une position vulnérable, en particulier lorsque la majorité des actions est détenue par un petit groupe d'investisseurs ou par la direction. La minorité de blocage leur donne la possibilité de s'opposer à des décisions qui pourraient nuire à leurs intérêts financiers ou stratégiques.
- **La prévention des décisions précipitées** : La minorité de blocage permet de freiner les décisions hâtives ou mal informées prises par la majorité. En obligeant la majorité à obtenir l'approbation de la minorité pour certaines décisions, ce mécanisme peut éviter des conséquences néfastes à long terme pour l'entreprise.
- **Le maintien de l'équilibre** : La minorité de blocage favorise un équilibre entre les intérêts des différents groupes d'actionnaires. Elle garantit que les décisions ne sont pas prises de manière unilatérale par la majorité, mais qu'elles sont le résultat d'un consensus plus large.
- **La prévention des abus de pouvoir** : Dans certains cas, la direction ou un groupe d'actionnaires majoritaires pourrait avoir un intérêt à prendre des décisions qui favorisent leurs propres intérêts au détriment des autres actionnaires. La minorité de blocage peut servir de mécanisme de contrôle pour éviter de tels abus.

Cependant, il est important de noter que l'intérêt de la minorité de blocage doit être équilibré avec la nécessité de prendre des décisions rapides et efficaces pour l'entreprise. Dans certaines situations, le mécanisme de la minorité de blocage pourrait ralentir le processus décisionnel et rendre difficile la mise en œuvre de changements nécessaires.

Par conséquent, trouver le bon équilibre entre la protection des intérêts des actionnaires minoritaires et la prise de décisions efficaces est un défi important pour la gouvernance d'entreprise.

²⁴ Olivier RANDI, *Droit des sociétés : Les opérations sur le capital : enjeux économiques et juridiques*, Ed broché, 2023, page 45

Mis à part le droit de vote aux assemblées générales, du fait de son nouveau statut d'actionnaires, le salarié jouit du droit à l'information et à la communication des documents sociaux.

2. Le droit à l'information et à la communication des documents sociaux

La garantie de la participation active et effective aux décisions collectives est assurée par le droit pour les actionnaires de pouvoir être informés facilement des événements de la vie sociale et les choix politiques des dirigeants. Le droit OHADA a consacré le droit d'accès à l'information pour tout associé sans aucune distinction entre associé minoritaire et associé majoritaire dans le processus de communication des documents sociaux.

En effet, la communication est un droit pour tout actionnaire d'une société d'avoir accès aux documents sociaux contenant des informations relatives à la gestion et à la situation financière de l'entreprise. Il s'agit d'une part des documents comptables constitués des états financiers de synthèse²⁵ de l'exercice auxquels sont annexés un état des cautionnements, avals et garanties et un état de sûretés réelles consentis par la société et de l'inventaire²⁶. Il s'agit d'autre part des différents rapports, notamment les rapports de gestion, les rapports du commissaire aux comptes etc. Il y a même une possibilité de consulter les documents sociaux et/ou d'en prendre copies.

Par ailleurs, la communication et l'information des actionnaires sont une exigence reconnue et garantie, ou tout simplement, une exigence fondamentale du droit des sociétés commerciales OHADA communes à toutes les formes de sociétés commerciales. Ainsi les actionnaires par attribution gratuite d'actions doivent bénéficier des informations au même titre que les actionnaires apporteurs. Tout actionnaire d'une Société anonyme peut, à toute époque,

« Prendre connaissance et copies » de certains documents de la société, et en cas de refus par les dirigeants de les communiquer, il est statué sur ce refus à la demande de l'actionnaire, par le président de la juridiction compétente statuant à bref délai.

En sus, tous les actionnaires ont droit à l'information peu importe le nombre ou la valeur des actions qu'ils détiennent dans la société. L'information occupe une place majeure dans notre société en raison de l'impact qu'elle produit sur le comportement des individus. L'information

²⁵ Art 7 de l'Acte uniforme relatif au droit comptable et à l'information financière

²⁶ <https://www.l-expert-comptable.com/fiches-pratiques/comment-realiser-un-inventaire.html> consulté le 17/08/2023 à 17h23

oriente notamment les actionnaires dans l'exercice de leur droit de vote et dans le contrôle de la gestion de leur société. Méconnaître le droit à l'information de l'associé serait l'empêcher d'exercer efficacement son droit de vote. De nombreux mécanismes ont été mis en place par le législateur OHADA pour assurer l'égalité de l'information.

À cet effet, lorsqu'une question est posée à la veille d'une assemblée générale, le dirigeant répond à cette question au cours de l'assemblée générale, ce qui permet à tous les associés d'accéder à l'information. En prélude également à la tenue de l'assemblée générale annuelle, et afin de fournir certaines informations nécessaires à la prise des résolutions, certains documents doivent être communiqués aux associés quinze (15) jours au moins avant la tenue de l'assemblée. Il s'agit en général du rapport de gestion, de l'inventaire, des états financiers de synthèse de l'exercice, du texte de résolutions proposées ainsi que le cas échéant du rapport du commissaire aux comptes.

En outre, les pratiques d'information et de consultation²⁷ relèvent de la volonté du législateur d'associer plus ou moins fortement les salariés au fonctionnement de l'entreprise. C'est pourquoi, en dehors de l'information ponctuelle, d'autres informations portant notamment sur la vie et la santé de la société doivent être accessibles. Aux termes de l'article 526 de l'AUSCGIE, les documents sociaux des trois derniers exercices ainsi que les procès-verbaux des assemblées générales doivent être accessibles à tous, à tout moment.

La mission de contrôle de l'égalité d'accès à l'information entre les actionnaires procède d'une volonté de protection du droit reconnu à tous les actionnaires d'avoir une égale possibilité d'accéder aux informations, leur permettant de se prononcer en connaissance de cause sur les résultats et les opérations de la société.

Cependant, le fait d'obliger les associés à devoir se déplacer au siège social pour consulter les documents sociaux constitue une véritable entrave à l'accès à l'information sociale. Ce choix de la quérabilité par le législateur communautaire OHADA est regrettable puisqu'il conditionne largement l'efficacité, la rapidité et la qualité de la transmission de l'information.

Il est important de mentionner que les associés peuvent ouvrir une procédure d'expertise de gestion pour des besoins d'information sur la gestion de la société. Aux termes des articles 159 et 160 de l'AUSCGIE : « *un ou plusieurs associés représentant au moins le dixième du capital social peuvent, soit individuellement, soit en se groupant sous quelque forme que ce soit,*

²⁷ Martine DIZEL-CHANFREAU, *Droit des affaires et gestion des entreprises*, Editions EMS, 2004, pages 66

demander au président de la juridiction compétente du siège social, statuant en bref délai, la désignation d'un ou plusieurs d'experts chargés de présenter un rapport sur une ou plusieurs opérations de gestion ».

A la lecture de ces articles, on comprend que cette procédure est ouverte même pour les actionnaires minoritaires. Il y a également la procédure d'injonction prévue par l'article 528 de l'AUSCGIE qui disposition précise que tout associé, sans distinction, peut obtenir devant le juge des référés la communication forcée de certains documents sociaux en cas de refus des dirigeants sociaux.

En somme, le droit des salariés actionnaires à l'information et à la communication des documents sociaux joue un rôle crucial dans l'établissement d'une relation transparente et mutuellement bénéfique entre les employés et l'entreprise. Il favorise la participation active des salariés actionnaires, renforce la confiance envers la direction et la gestion, et contribue à une gouvernance d'entreprise plus responsable. Cette démarche crée un environnement où les salariés sont considérés comme des partenaires importants dans la réussite de l'entreprise et où leur contribution est reconnue et valorisée.

En plus des droits politiques, grâce à l'attribution gratuite d'actions, les salariés perçoivent des droits qui sont pécuniaires.

B. La perception par les salariés des dividendes distribués en fin d'année

La participation de l'actionnaire aux résultats financiers de la société est l'expression du droit fondamental de tout associé d'avoir vocation aux bénéfices réalisés en rémunération de ses apports et proportionnellement à la valeur de ceux-ci, conformément aux dispositions de l'article 4 de l'AUSCGIE. La détermination du bénéfice social entraîne un dividende au profit de l'actionnaire si l'assemblée générale en décide ainsi.

Les dividendes²⁸ sont des sommes versées à titre de revenus par une entreprise à ses actionnaires. En général, ils sont prélevés sur les bénéfices de l'année précédente (appelés aussi résultats nets) réalisés par l'entreprise. Mais l'assemblée générale peut décider le versement de

²⁸ <https://www.lafinancepourtous.com/decryptages/entreprise/bourse-et-actionnaires/dividendes/#:~:text=Les%20dividendes%20sont%20les%20sommes,une%20entreprise%20%C3%A0%20ses%20actionnaires> consulté le 17/08/2023 à 22h24

dividendes, même si l'entreprise n'a pas fait de bénéfices ou a fait des pertes sur l'exercice annuel concerné à condition qu'il y ait des réserves²⁹.

On appelle taux de distribution le rapport entre les dividendes versés et les bénéfices de l'entreprise. La partie des bénéfices non versés en dividendes est réinvestie dans l'entreprise et comptabilisée dans le compte « réserves ».

Ainsi, les dividendes constituent un complément de rémunération pour les salariés et dirigeants bénéficiaires de l'attribution gratuite d'actions.

Pour rappel, la rémunération est un terme générique désignant toute prestation, en argent ou même en nature, fournie en contrepartie d'un travail ou d'une activité et plus spécialement pour un salarié, la contrepartie du travail, fixe ou variable, calculée au temps ou au rendement, fixée en argent et pour partie en nature ; elle comporte non seulement selon J. F. ARTZ, « Action », le salaire et ses accessoires (primes, indemnités...), mais l'ensemble des avantages accordés au travailleur en vue de lui permettre de satisfaire à ses besoins.

Selon Michel Husson, le salaire est le prix de la force de travail qui est socialement reconnu à un moment donné comme nécessaire à sa reproduction.

Par ailleurs, il appartient donc à l'assemblée générale ordinaire des associés de déterminer la part de bénéfice à distribuer aux associés après avoir approuvé l'état financier de synthèse et constaté l'existence de sommes distribuables.

Concrètement, le bénéfice distribuable est le résultat de l'exercice, augmenté du report bénéficiaire et diminué des pertes antérieures, des dividendes partiels régulièrement distribués ainsi que des sommes portées en réserve en application de la loi ou des statuts. Toute distribution qui se fait en violation de ces règles constitue un délit appelé distribution de dividendes fictifs. L'article 889 de l'AUSCGIE le précise mieux, la distribution du dividende doit se faire dans un délai maximum de neuf mois après la clôture de l'exercice. Ce délai peut être prolongé par le Président de la juridiction compétente.

De plus, il est important de relever que le fruit de l'intéressement au capital n'étant perçu qu'à terme, lors de la revente de tout ou partie des titres, son impact sur la performance de

²⁹ Plan Comptable SYSCOHADA révisé

l'entreprise³⁰ devrait être plus durable que celui des primes annuelles reposant sur des mesures comptables de la performance.

En somme, l'actionnariat salarié participe ainsi d'une gestion sociale des rémunérations consistant à accroître la part variable des rémunérations, assise sur des critères de performance financiers. Cette optimisation des salaires voulu par le législateur permet de favoriser la performance des salariés et dirigeants. Ainsi, la rémunération du personnel pourra dépendre par exemple du chiffre d'affaires, d'un pourcentage de vente ou de l'accroissement de la clientèle.

Outre l'acquisition de privilèges attachés à la détention des actions de la société, être associé aux décisions collectives permet également au salarié de faire partie des organes de gestion.

Paragraphe 2 : L'admission des salariés aux organes de gouvernance de la société

L'accès des salariés aux organes de gouvernance joue un rôle essentiel dans le mécanisme d'attribution gratuite d'actions. Cette démarche s'inscrit dans une dynamique de participation des employés au pilotage de l'entreprise, favorisant ainsi une meilleure harmonie entre les intérêts des travailleurs et ceux des actionnaires. À travers ce dispositif, les salariés se voient offrir une opportunité unique de devenir des acteurs à part entière de la prise de décisions et de contribuer activement au développement de l'entreprise.

Par « organes de gouvernance » il faut comprendre un groupe ou une entité au sein d'une organisation, généralement une entreprise ou une institution, qui est responsable de la prise de décisions et de la direction des activités de cette entité. Ils ont pour rôle principal de superviser et de diriger les opérations afin d'atteindre les objectifs et les stratégies définis.

Ainsi, pour corroborer sa participation au pilotage de la société, le législateur donne au salarié le privilège de siéger au conseil d'administration (**A**) et d'être membre du conseil de surveillance (**B**).

³⁰ Eva STEUNOU, *L'Actionnariat Salarié au sein de Renault*, Editions Universitaires Européennes, 2011, pages 15

A. La possibilité pour les salariés de siéger au conseil d'administration de la société

Le conseil d'administration³¹ d'une société est un organe chargé de valider les décisions stratégiques de l'entreprise et trancher sur toute question relative à son intérêt social. À ce titre, le législateur lui donne plein pouvoir pour³²:

- Prendre les décisions stratégiques de l'entreprise (nouveau positionnement, développement d'une activité nouvelle, conquête d'un nouveau marché...)
- Trancher sur toute question relative au fonctionnement de l'activité
- Contrôler ; surveiller la gestion, la politique financière et toute décision prise par les personnalités qui pilote l'entreprise au quotidien
- Le conseil d'administration peut aussi convoquer les actionnaires de la société aux assemblées générales, établir le rapport de gestion et les comptes sociaux.

En d'autres termes, le conseil d'administration est une sorte de garde-fou des décisions prises par les actionnaires.

Concernant sa composition³³, il comporte des administrateurs (au nombre de trois au minimum et douze au maximum) et un président du conseil d'administration.

Par ailleurs, l'article 426 de l'AUSCGIE dispose : « *sauf clause contraire des statuts, un salarié de la société peut être nommé administrateur si son contrat de travail correspond à un emploi effectif. De même, un administrateur peut conclure un contrat de travail avec la société si ce contrat correspond à un emploi effectif* ».

A la lecture de cet article, on comprend que le législateur a permis au salarié de prendre part au conseil d'administration mais seulement si celui-ci remplit le critère d'emploi effectif.

Que faut-il donc entendre par emploi effectif³⁴ ?

³¹ [https://www.l-expert-comptable.com/c/organes-de-decision#:~:text=Les%20organes%20de%20d%C3%A9cision%20\(g%C3%A9rants,de%20parts%20de%20la%20soci%C3%A9t%C3%A9](https://www.l-expert-comptable.com/c/organes-de-decision#:~:text=Les%20organes%20de%20d%C3%A9cision%20(g%C3%A9rants,de%20parts%20de%20la%20soci%C3%A9t%C3%A9 consulté le 18/08/2023 à 20h31) consulté le 18/08/2023 à 20h31

³² Art 415 de l'AUSCGIE

³³ <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/conseil-administration-entreprise#> consulté le 18/08/2023 à 20h32

³⁴ <https://www.ohada.com/actualite/1308/observations-sur-la-gouvernance-des-societes-anonymes-avec-conseil-dadministration-en-ohada-moniste-ou-dualiste-quelle-gouvernance-des-sa-en->

L'effectivité du travail signifie que le salarié doit accomplir sa prestation (manuelle ou intellectuelle) dans une logique de subordination réelle, en état de recevoir des ordres, de les exécuter et de subir les sanctions résultant de la mauvaise exécution de cette prestation. Dans l'esprit du législateur, le cumul ne doit pas être à l'origine d'emplois fictifs destinés à procurer à certains administrateurs ou actionnaires une rémunération supplémentaire.

En outre, il est à préciser que l'effectivité de l'emploi doit exister et être constatée antérieurement à la nomination aux fonctions d'administrateur et se maintenir durant ce mandat, sous réserve d'une suspension expresse ou tacite du contrat de travail.

Étant donné, toutefois, que le cumul des statuts de salarié et de mandataire social crée des tentations à la fraude, l'exigence du caractère effectif de l'emploi doit être appréciée à l'aune des critères classiques dégagés par la jurisprudence.

Ces critères sont donc de deux ordres, l'exercice de fonctions distinctes et l'exercice de fonctions subordonnées.

Concernant le premier critère³⁵, la distinction de la fonction de direction générale (mandat social) et d'une fonction technique (contrat de travail) est caractérisée par le versement d'un salaire distinct de la rémunération « commerciale » (jetons de présence, tantièmes, etc.) correspondant à l'exécution du mandat social et prévue à l'article 430 alinéa premier de l'AUDSCGIE.

En ce qui concerne le second critère, la qualité de salarié suppose l'existence d'un lien de subordination juridique à l'égard de l'employeur. Dès lors, le cumul n'est licite que si l'exercice du mandat social ne confère pas à son titulaire des pouvoirs exclusifs de tout lien de subordination.

On entend par fonctions subordonnées, celles qui sont exercées sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique et qui font naître chez le concerné la crainte d'une révocation.

Pour avoir une idée de ce qu'est une fonction subordonnée, il faut prendre l'hypothèse du cumul des mandataires sociaux investis personnellement d'une fonction de direction générale. C'est le

[ohada.html#:~:text=Une%20soci%C3%A9t%C3%A9%20anonyme%20avec%20Conseil,'administration%20\(mo de%20dual\)'. Consulté le 18/08/2023 à 20h34](#)

³⁵ <https://www.l-expert-comptable.com/a/532669-conseil-d-administration-definition-et-fonctionnement.html> consulté le 18/08/2023 à 20h34

cas lorsque le salarié, exerçant une fonction technique, accède à un poste de Directeur Général ou de Président Directeur Général tel que prévu par l'Acte Uniforme.

Si l'on examine la situation du Président Directeur Général dans l'optique d'une recherche juridique du lien de subordination, on sera peu enclin à admettre qu'il puisse exercer une activité spécialisée en état de subordonné. Le pouvoir de direction générale dont il est investi par la loi, en le plaçant à la tête de l'entreprise sociétaire, lui confère en effet le pouvoir hiérarchique du chef, c'est-à-dire, ce pouvoir de donner des ordres aux salariés et de les sanctionner. Ce pouvoir lui appartient et ne peut appartenir aux autres organes de la société, y compris celui de mettre fin à leur mandat. Certes théoriquement, l'assemblée générale des actionnaires peut révoquer le Président Directeur Général ; mais dans la pratique, tant qu'il est en fonction, il est le seul organe habilité à donner des ordres aux salariés de la société et de décider de leurs licenciements y compris le sien.

On conclut alors qu'en raison de son statut de dirigeant social, le Président Directeur Général ne peut prétendre, dans la pratique, exercer une fonction subordonnée.

En revanche, lorsqu'un salarié accède à la fonction de Directeur Général d'une SA avec Président du Conseil d'Administration et Directeur Général, et continue d'exercer l'activité spécialisée pour laquelle son contrat de travail a été conclu, il est possible cette fois d'admettre l'existence d'un lien de subordination permettant de sauvegarder le cumul.

En somme, la possibilité pour les salariés d'accéder au conseil d'administration d'une entreprise est un élément clé de la participation des employés à la gouvernance de l'entreprise. Cela s'inscrit dans le cadre de la démocratisation de la prise de décisions au sein de l'organisation et reflète une tendance vers une gouvernance plus participative et inclusive. Il en va de même de leur accession au conseil de surveillance.

B. La possibilité pour les salariés d'intégrer le conseil de surveillance

Une société anonyme est dirigée et administrée, au choix de son ou ses fondateurs, soit par un conseil d'administration, soit par un directoire. Le Conseil de surveillance³⁶ est un organe permanent de la société anonyme "à directoire " composé d'actionnaires élus par l'assemblée générale, dont la fonction est de contrôler les actes du Directoire et d'accorder les autorisations préalables dans le cas où la loi, ou les statuts de la société l'exigent. Le Conseil de surveillance rend compte annuellement à l'assemblée des actionnaires des contrôles qu'il a effectués sur les actes du Directoire et sur les comptes de la société. Alors que les membres du Directoire ne sont révocables que pour de "justes motifs", les membres du Conseil de surveillance sont révocables ad nutum.

Bien que son rôle ressemble à celui du conseil d'administration, la différence est que le conseil de surveillance ne s'immisce pas directement dans la gestion de la société, contrairement à l'autre conseil. Il doit contrôler les comptes annuels et le rapport de gestion et opère d'autres vérifications qu'il juge nécessaire. Pour ce faire, il dispose de nombreux moyens et peut se faire parvenir les documents qui lui apparaissent utiles à son contrôle. Ce conseil présente ensuite ses observations sur ces documents à l'assemblée générale.

Par ailleurs, la gestion du directoire³⁷, il doit plus précisément nommer ses membres, fixer leur rémunération et nommer son président et éventuels directeurs généraux et les révoquer le cas échéant.

Concernant la composition, il faut noter qu'elle est la même que celle du conseil d'administration et le législateur donne cette même faculté aux salariés de pouvoir y accéder.

Eu égard de ce qui précède, la possibilité pour les salariés d'accéder au conseil de surveillance³⁸ dénote une volonté du législateur d'inclure le salarié à la gouvernance de l'entreprise et lui permettre le contrôler les décisions cruciales prises par les dirigeants. Mais il ne sait pas arrêter là, car plusieurs mesures incitatives ont aussi été mise en place afin d'appuyer de cette volonté.

³⁶ <https://bpifrance-creation.fr/encyclopedie/structures-juridiques/entreprendre-a-plusieurs/sa-societe-anonyme-classique> consulté le 19/08/2023 à 01h07

³⁷ <https://www.l-expert-comptable.com/a/534082-le-conseil-de-surveillance-en-sa.html> consulté le 19/08/2023 à 01h08

³⁸ Décret n° 2019-1308 du 6 décembre 2019 relatif à la formation et aux conditions d'exercice des mandats des représentants des salariés actionnaires.

Section 2 : La pluralité de mesures incitatives mises en place pour promouvoir l'actionnariat salarié

Le législateur OHADA, soucieux d'assurer la promotion de l'actionnariat salarié et corroborer ainsi la prise en compte des salariés dans la vie de la société, incite chaque État partie à mettre en place plusieurs mesures incitatives en matière d'imposition fiscales (**Paragraphe 1**) et de charges sociales (**Paragraphe 2**).

Paragraphe 1 : La mise en place de mesures fiscales avantageuses

Il est important de préciser de prime abord que la politique fiscale ressort du pouvoir souverain des États Parties de l'OHADA. Par conséquent, il convient à chaque État partie de l'OHADA de définir et de vérifier le régime fiscal de l'attribution gratuite d'actions ce qui est souvent compliqué à appréhender dans les pays concernés.

Pour rappel, la fiscalité désigne l'ensemble des règles, lois et mesures qui régissent le domaine fiscal d'un pays. Définie autrement, la fiscalité se résume aux pratiques utilisées par un État ou une collectivité pour percevoir des impôts et autres prélèvements obligatoires. Elle joue un rôle déterminant dans l'économie d'un pays car elle participe en effet au financement des besoins de ce dernier et est à l'origine des dépenses publiques (travaux autoroutiers, constructions de bâtiments publics...) ³⁹.

On comprend par-là que qui dit fiscalité, dit implicitement imposition.

À cet effet, Gaston jèze définissait même l'impôt comme étant « *une prestation pécuniaire requise des particuliers par voie d'autorité à titre définitif et sans contrepartie en vue de la couverture des charges publiques* » ⁴⁰.

Par cette définition, cet illustre auteur pose un premier critère relatif aux modalités de prélèvement de l'impôt et il établit un second critère qui concerne la finalité de celui-ci.

En Côte d'Ivoire, le système fiscal est déclaratif. C'est dire que le contribuable fait sa déclaration d'impôt sous sa propre responsabilité. Il détermine la matière imposable, liquide

³⁹ <https://www.journaldunet.fr/business/dictionnaire-comptable-et-fiscal/1198581-fiscalite-definition-traduction/> consulté le 20/08/2023

⁴⁰ Alain BOYER, *Introduction au droit fiscal*, Ellipse, 2020

l'impôt et déclare les sommes dues dans les services fiscaux compétents. En contrepartie, l'administration fiscale dispose d'un droit de contrôle, qui lui permet de vérifier les éléments déclarés⁴¹.

Selon la classification généralement admise, il existe deux formes d'impôts. Les impôts directs et les impôts indirects.

L'impôt direct est un impôt pour lequel la personne physique ou morale qui le supporte c'est-à-dire le contribuable en est également le redevable, c'est-à-dire celle qui en effectue le versement à l'administration fiscale. Les impôts directs sont ainsi payés et supportés par la même personne identifiée par l'administration. C'est l'exemple de l'impôt sur le revenu.

En revanche, l'impôt indirect est une contribution perçue par le Trésor Public, qui à la différence d'un impôt direct est supporté par un contribuable mais versé par une personne différente. Versés par les entreprises ou les personnes redevables, les impôts indirects sont répercutés sur le prix de vente d'un produit ou d'une prestation mais c'est une autre personne qui les supporte : le contribuable. Ainsi le redevable et le contribuable sont deux personnes distinctes. L'impôt indirect le plus connu est la TVA (taxe sur la valeur ajoutée), payée à l'administration notamment par les entreprises. La TVA est versée par les entreprises redevables, mais ce sont les consommateurs finaux qui la payent, qui eux ne sont pas connus de l'administration fiscale.

L'attribution gratuite d'actions étant une rémunération complémentaire qui vient s'ajouter au salaire du bénéficiaire, c'est l'impôt sur le revenu qui s'applique.

Cependant exceptionnellement, le législateur incite les États parties à fixer des mesures incitatives en la matière. Ainsi, L'État ivoirien prévoit une exonération en matière d'imposition sur le revenu des valeurs mobilières (A) et une exonération sur l'imposition générale sur le revenu (B).

A. L'exonération de l'impôt sur le revenu des valeurs mobilières

⁴¹ Art 1 du livre de procédures fiscales

Les valeurs mobilières⁴² sont des titres financiers, émis par des personnes morales, qui sont généralement négociables sur le marché. Il peut s'agir d'actions⁴³ ou d'obligations⁴⁴.

À titre de rappel, une action est un titre de propriété représentant une fraction d'une société. Cette dernière peut t être cotée en bourse, mais pas obligatoirement. La détention d'actions ouvre droit au vote, dividendes mais également aux informations communiquées par l'entreprise. Mais en contrepartie, le bénéficiaire doit faire face à plusieurs risques notamment le risque de liquidité qui fait référence au fait de pouvoir vendre l'action rapidement ou non sur un marché réglementé (le nombre d'acheteurs, le volume de titres en circulation et la capitalisation vont déterminer la liquidité d'une action) ; le risque de faillite qui peut survenir plus fréquemment lorsqu'il est question de petites entreprises ; le risque de marché qui se rapporte aux fluctuations haussières comme baissières du cours de l'action en fonction de la conjoncture générale ou plus spécifiquement du secteur ; enfin le risque de change en rapport avec les actions libellées en devise étrangères.

Les obligations quant à elles, sont des titres de créance émis par une entreprise ou par un État pour emprunter des fonds sur les marchés financiers. En contrepartie de cette participation, le détenteur de l'obligation va percevoir des intérêts. Ces intérêts vont déterminer un coupon périodique sur une durée préétablie, après quoi il sera remboursé à échéance du capital prêté initialement. On peut y retrouver les titres de créance négociables (TCN) qui sont émis pour répondre à un besoin de financement à court ou moyen terme. Ils regroupent trois (3) catégories de titres, à savoir les certificats de dépôts (CD), les billets de trésorerie (BT) et les bons à moyen terme négociables (BMTN).

Par ailleurs en Côte d'Ivoire, c'est l'article 180 du CGI relatif au champs d'application de l'impôt sur le revenu des valeurs mobilières (IRVM), qui donne la liste des différents revenus passibles de l'imposition. On peut les regrouper en trois catégories :

- Les bénéfices distribués et assimilés ;
- Les sommes versées aux administrateurs ;
- Les revenus des obligations et certains revenus exceptionnels ;

⁴² Art 744 et s de l'AUSCGIE

⁴³ Gaston DEFOSSE, Les obligations convertibles en actions, PUF, 1970

⁴⁴ <https://blog.nalo.fr/difference-entre-action-et-obligation-et-principaux-instruments-financiers/> consulté le 20/08/2023 à 13h53

Ces différents revenus font l'objet d'une imposition au taux de 15% (taux de droit commun)⁴⁵ et de 10% ou 2% (taux exceptionnels)⁴⁶.

En sus, en matière d'IRVM, l'assiette varie en fonction de la situation du contribuable. Ainsi, au titre des distributions régulières⁴⁷, l'impôt est assis sur le montant brut des dividendes. Il en va de même en ce qui concerne les indemnités de fonction. Enfin, pour les obligations, d'après le montant des intérêts échus au cours de l'exercice.

Cependant, il existe des tempéraments au principe d'imposition des revenus issus des valeurs mobilières. En effet, l'article 211 et suivants du code général des impôts précisent les exonérations à l'IRVM. Il s'agit entre autres :

- Des dividendes et produits des obligations de certaines sociétés ;
- Des revenus de sociétés de types particuliers ;
- D'augmentation de capital par incorporation de réserves et la remise gratuite d'actions en cas de transformation de société ;

Concernant donc l'attribution gratuite d'actions qui fait l'objet de notre analyse, l'article 231 du CGI est sans équivoque : « *En cas de fusion de sociétés anonymes ou à responsabilité limitée, les attributions gratuites d'actions (...) ne sont pas considérées comme des attributions imposables au regard de l'article 180 du présent Code, même lorsque ces attributions font apparaître une plus-value* ».

On comprend par là qu'en matière d'attribution gratuite d'actions, le législateur exonère les bénéficiaires et ceux même lorsqu'il y a présence d'une plus-value.

Toutefois, lorsque ces distributions sont consécutives à une réduction de capital non motivée par des pertes sociales ou une opération quelconque impliquant un remboursement direct ou indirect du capital en franchise d'impôt sur le revenu réalisé depuis moins de dix ans, elles ne peuvent bénéficier de l'exemption.⁴⁸

⁴⁵ Art 182 du CGI

⁴⁶ Art 183 du CGI

⁴⁷ Art 346 de l'AUSCGIE

⁴⁸ Art 226 du CGI

Cette limite à l'exonération se comprend parfaitement car certaines sociétés malveillantes pourraient profiter pour se cacher derrière la souplesse du régime fiscal de l'attribution gratuite d'actions pour échapper au fisc.

En plus de l'exonération de l'impôt sur le revenu des valeurs mobilières, il est également prévu une exonération de l'impôt général sur le revenu.

B. L'exonération de l'impôt général sur le revenu

L'impôt général sur le revenu en abrégé IGR désigne l'impôt global frappant l'ensemble des revenus nets catégoriels (revenus bruts diminués des déductions fiscales autorisées) et les plus-values des personnes physiques. Cet indicateur se rapporte à l'administration dans son ensemble et est mesuré en pourcentage du PIB et du total des recettes fiscales.⁴⁹

À cet effet, les taux applicables à ce revenu sont fixés de façon progressive pour chaque tranche de revenu en fonction de la situation patrimoniale. Par exemple les revenus compris entre 1000 et 2 200 000 le taux est de 2% et ceux compris entre 2 200 001 et 3 600 000, le taux est de 10%.⁵⁰

Cependant, l'article 245-1° b du Code général des impôts pose des dérogations au principe d'imposition du revenu des personnes physiques, en ces termes : « *Sont également exonérés de l'impôt général sur le revenu, en cas de distributions de réserves ou fusion de sociétés, l'attribution gratuite d'actions, de parts de bénéfices, de parts sociales ou d'obligations, ou les plus-values résultants de cette attributions dans la mesure où elles bénéficient les unes ou les autres de l'exemption de l'impôt sur le revenu des valeurs mobilières.*

Toutefois, dans les cas de déchéance, ces attributions ou plus-values sont considérées comme un revenu imposable au titre de l'année qui suivra celle de la déchéance pour les porteurs de titre qui ont bénéficié personnellement des immunités accordées par le présent texte »

Après lecture de cet article, il convient de retenir que la rémunération issue de l'attribution gratuite d'actions n'étant pas considérée comme un revenu, elle ne peut faire l'objet d'imposition au titre de l'IGR d'où l'exonération. Il en est de même pour ce qui est des plus-values résultant de cette attribution. Il s'agit d'une mesure de faveur mis en place par le législateur pour les bénéficiaires de ces actions. Cependant, lorsque ces derniers sont déchus, les attributions tout comme les plus-values en découlant redeviennent passibles d'imposition. Il s'agit donc d'une sanction entraînant la perte d'une prérogative.

Il convient de retenir que lorsqu'une société décide d'ouvrir son capital aux salariés par voie d'attribution gratuite d'actions, cela a inévitablement un impact au niveau fiscal.

Cet impact est positif en ce qui concerne les bénéficiaires puisqu'il s'agit d'un mécanisme mis en place en leur faveur donc le régime fiscal est fait de telle sorte que ceux-ci soient allégés et que ce « cadeau » ne se transforme pas en poison par la suite lorsqu'interviendra le fisc.

⁴⁹ Art 237 du CGI

⁵⁰ Art 251 du CGI

Il en va de même en ce qui concerne les mesures sociales

Paragraphe 2 : La mise en place de mesures sociales favorables

La politique sociale provient du pouvoir souverain des États Parties de l'OHADA. Par conséquent, il convient à chaque État partie de l'OHADA de définir et de vérifier le régime social de l'attribution gratuite d'actions. Cependant, le législateur incite les États parties à fixer des mesures incitatives en matière de charge sociales.

Les cotisations sociales⁵¹, souvent appelées charges sociales, sont des prélèvements assis sur les salaires y compris les avantages en nature et indemnités versées par l'employeur à son personnel salarié, à l'exception des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais⁵². Elles font partie de la répartition opérée sur la richesse nationale créée au cours de l'année, ou le PIB⁵³ et sont collectées par des organismes appelés caisse⁵⁴ afin d'être redistribuée.

À cet effet, les cotisants bénéficient en contrepartie d'une couverture partielle ou totale des frais divers, engendrés par l'un des grands « risques » que sont le chômage, la vieillesse, la maladie, les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Ce système repose sur un principe de solidarité : une partie des salariés payent plus qu'ils ne reçoivent ou qu'ils ne recevront, par exemple s'ils ne connaissent aucun ennui de santé ou aucune période de chômage, ou encore si la durée de leur espérance de vie à la retraite est plus faible que la moyenne.

En sus, les cotisations sociales sont assumées à la fois par les salariés, les entreprises et les travailleurs indépendants et fait l'objet d'une subdivision en charges salariales et charges patronales.

Cependant, les attributions gratuites d'actions aux membres du personnel salarié ne sont pas comprises dans les rémunérations sur lesquelles sont assises les cotisations sociales salariales.

De même, elles ne sont pas soumises aux cotisations patronales dont est redevable la société qui attribue gratuitement les actions.

⁵¹ https://fr.wikipedia.org/wiki/Cotisations_sociales consulté le 20/08/2023 à 14h20

⁵² Art 23 du Code de prévoyance sociale ivoirien

⁵³ Le Produit Intérieur Brut est un indicateur économique qui permet de quantifier la valeur totale de la « production de richesse » annuelle effectuée par les agents économiques résidant à l'intérieur d'un territoire.

⁵⁴ En Côte d'Ivoire c'est la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale qui se charge de collecter les cotisations

Ainsi, L'État ivoirien prévoit une exonération concernant les cotisations sociales salariales (A) et les cotisations sociales patronales (B).

A. L'exonération des cotisations salariales

Les cotisations salariales représentent la part des cotisations sociales due par le salarié et prélevée sur son salaire pour être ensuite versée aux organismes de recouvrement. Il ne peut en aucun cas s'opposer à la retenue de sa part de cotisation sur son salaire lors de chaque paye.

En droit ivoirien de la sécurité sociale, le salarié n'est tenu que du paiement de l'assurance vieillesse dont le taux est de six point trois pourcent (6,3%) sur un total de quatorze pourcent (14%). L'autre partie étant à la charge de l'employeur.

Selon l'article 23 in fine du Code de prévoyance social : « Le montant du salaire à prendre en considération pour bases des cotisations (...) ne peut être inférieur, en aucun cas, au salaire minimum interprofessionnel garanti applicable aux travailleurs salariés ».

En d'autres termes, le montant du salaire mensuel à prendre en considération pour base de calcul des cotisations ne peut être inférieur au SMIG⁵⁵ dont le montant actuel est de soixante-quinze milles francs (75000 FCFA)⁵⁶.

En ce qui concerne l'attribution gratuite d'actions comme il a été dit plus haut, elle constitue certes une rémunération supplémentaire qui devrait être passible de cotisations salariales. Cependant, de manière exceptionnelle dans ce type de mécanisme, il n'y a pas lieu à cotisation salariales. Il en va de même en ce qui concerne les cotisations patronales.

B. L'exonération des cotisations patronales

Les cotisations patronales représentent la part des cotisations sociales prises en charge par l'employeur. Tout comme les cotisations salariales, c'est ce dernier qui effectue le transfert aux

⁵⁵ Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti

⁵⁶ Le salaire plafond pour la retraite est de 40 500 000 FCFA par an soit 3 375 000 FCFA par mois

organismes sociaux mais à la différence ici, le prélèvement n'est pas fait sur le salaire de l'employé.

En droit ivoirien, l'employeur prend en charge :

- Les prestations familiales au taux de cinq pourcent (5%) avec comme plafond mensuel soixante-dix mille francs (70 000 FCFA) ;
- L'assurance maternité au taux de 0,75% et un plafond mensuel de 70 000 FCFA ;
- Les accidents de travail et maladies professionnelles avec un taux allant de 2 à 5% selon les secteurs et un plafond mensuel de 70 000 FCFA ;
- L'assurance vieillesse au taux de 7,7% sur 14%, le reste étant à la charge du salarié et un plafond mensuel de 3 375 000 FCFA.

Comme il a été souligné, l'employeur est responsable du paiement à la CNPS⁵⁷ de l'ensemble des cotisations et la périodicité des paiements se fait de la façon suivante⁵⁸ :

- Tous les mois si l'entreprise emploie vingt (20) salariés ou plus ;
- Tous les trimestres si l'entreprise emploie moins de vingt (20) salariés.

En ce qui concerne l'attribution gratuite d'actions, bien que constituant un salaire en plus, elle n'est pas sujet à cotisations salariales.

Autrement dit, dans le mécanisme d'attribution gratuite d'actions, la CNPS n'intervient pas.

En somme, le législateur OHADA par le mécanisme d'attribution gratuite d'actions a voulu réellement associer le salarié à la gestion de la société. Il a ainsi permis sa participation aux décisions collectives et est allé même jusqu'à inciter les États partis à mettre en place des mesures incitatives afin de promouvoir l'actionnariat salarié. Cependant, force est de constater que ses objectifs n'ont pas véritablement été atteint.

⁵⁷ <https://www.cnps.ci/> consulté le 20/08/2023 à 14h30

⁵⁸ Le versement des cotisations se fait dans les 15 premiers jours qui suivent le mois ou le trimestre échu. Le versement des cotisations au-delà de cette période expose l'employeur à des pénalités. Le paiement des cotisations peut se faire par chèque, virement ou en espèces.

CHAPITRE 2 : UNE ASSOCIATION ILLUSOIRE DES SALARIES A LA GESTION DE LA SOCIETE

L'organisation d'une société⁵⁹ s'entend de l'ensemble des structures, des processus, des cultures et des éléments nécessaires pour faire fonctionner efficacement une entreprise ou une organisation dans le but d'atteindre ses objectifs et de prospérer sur le marché.

En effet, elle englobe entre autres⁶⁰ :

- La structure organisationnelle : cela se réfère à la manière dont une entreprise est organisée en termes de hiérarchie, de départements, de services et de niveaux de gestion. Par exemple, une entreprise peut avoir une structure hiérarchique traditionnelle avec un PDG, des directeurs, des gestionnaires et des employés, ou elle peut adopter une structure plus plate avec moins de niveaux hiérarchiques.
- La culture d'entreprise : c'est-à-dire les valeurs, les croyances, les normes et les comportements qui guident le fonctionnement de l'entreprise. Une culture d'entreprise forte peut avoir un impact significatif sur la manière dont les employés interagissent et travaillent ensemble.
- La gouvernance : qui peut également faire référence à la manière dont l'entreprise est dirigée et gérée, y compris la gouvernance d'entreprise, les conseils d'administration, les politiques de gouvernance et les mécanismes de prise de décision.
- La stratégie d'entreprise : qui est souvent étroitement liée à la stratégie globale de l'entreprise, y compris ses objectifs à long terme, sa vision, sa mission et les moyens par lesquels elle prévoit d'atteindre ses objectifs.
- La communication interne et externe : qui implique une communication claire et transparente à la fois en interne entre les membres de l'équipe.

⁵⁹ <https://www.leblogdudirigeant.com/fiche-pratique-lorganisation-dentreprise/> consulté le 05/09/2023 à 01h24

⁶⁰ Constantin PECQUEUR, Etudes sur l'organisation des sociétés, Hachette, 2014

- La gestion des risques et de la conformité : qui implique la mise en place des mécanismes pour gérer les risques liés à leurs activités et se conformer aux réglementations et aux lois applicables.

Ainsi, par l'attribution gratuite d'actions, le salarié étant devenu actionnaire devait en principe être inclus dans l'organisation de la société mais force est de constater l'insuffisance de la participation des salariés à la gestion de la société (**Section 1**), chose qui sans grande surprise est vecteur de désintéressement des parties prenantes en dépit des mesures incitatives mises en place pour promouvoir l'actionnariat salarié (**Section 2**).

Section 1 : L'insuffisance de la participation des salariés à la gestion de la société

L'essence de la participation est d'influer, voire de limiter le pouvoir de l'employeur devenu absolu à un moment donné et qui lui permettait de procéder à la libre organisation de l'entreprise.

En effet, l'atténuation des pouvoirs du chef d'entreprise s'opère à travers les prérogatives du personnel reconnu comme une entité juridique collective. Mais, l'analyse de la participation instituée par l'AUDSCGIE révèle que l'action exercée par le salarié sur la gestion de la société est limitée et insuffisante.

Ainsi, cette insuffisance se traduit par l'inefficacité des prérogatives attachées à la détention d'actions de la société (**Paragraphe 1**) et la relative efficacité de la participation des salariés aux organes décisionnels et stratégiques (**Paragraphe 2**).

Paragraphe 1 : L'inefficacité des prérogatives attachées à la détention d'actions de la société

La détention d'une partie du capital social permet aux salariés de jouir de certains privilèges.

En effet, étant devenus actionnaires, ceux-ci bénéficient de droit politiques et pécuniaires. Mais malheureusement, le poids des droits politiques est tellement faible dans les instances de décisions que beaucoup de bénéficiaires ne s'intéressent qu'aux droits pécuniaires, qui en réalité, peuvent n'être eux aussi qu'un somptueux mirage.

Ainsi, nous étudierons l'inefficacité des droits politiques (A) avant de se pencher sur la relative efficacité de la participation des salariés aux organes décisionnels et stratégiques de la société (B).

A. L'inefficacité des droits politiques

Les droits politiques⁶¹ des actionnaires sont ceux que les actionnaires d'une société ont à participer à l'administration de ladite société. En d'autres termes, c'est le pouvoir d'intervenir dans les décisions d'une entreprise.

À cet effet, les droits politiques des actionnaires assurent aux associés d'une entreprise que leur voix sera entendue pour les plans de gestion⁶².

Il convient de préciser que tous les actionnaires n'ont pas les mêmes droits politiques. Cela dépendra du pourcentage de participation. En effet, les associés majoritaires (avec la plus grande part du capital social) sont ceux qui dirigent habituellement l'entreprise.

Par conséquent, lorsque les salariés deviennent actionnaires de leur entreprise, ils peuvent avoir des droits politiques, tels que le droit de vote lors des assemblées générales des actionnaires ou encore le droit à l'information. Cependant, l'inefficacité des droits politiques des salariés actionnaires peut se produire pour diverses raisons, ce qui peut limiter leur capacité à influencer les décisions de l'entreprise.

Ainsi, il sera analysé successivement l'inefficacité du droit de vote (1) puis, celui du droit à l'information (2).

1. L'inefficacité du droit de vote aux assemblées

Le droit de vote⁶³ des salariés actionnaires est qualifié d'inefficace, dans le sens où celui-ci a montré ses limites à plusieurs niveaux.

Tout d'abord, l'exercice individuel du droit de vote est un frein pour le développement des pouvoirs des attributaires dans la société. En effet, la capacité d'influence du salarié actionnaire est limitée. Puisqu'il s'agit d'un actionnariat dispersé, qui ne peut en principe dépasser 10 % du

⁶¹ Véronique ALLEGAERT, *Le droit des sociétés et les libertés et droits fondamentaux*, PUF, 2005

⁶² <https://economy-pedia.com/11032267-political-rights-of-shareholders> consulté le 06/09/2023 à 10h58

⁶³ Art 349 de l'AUDSCGIE

capital social conformément à la limitation effectuée par l'acte uniforme sur le droit OHADA.
⁶⁴Les 10 % du capital qui peuvent être attribués gratuitement aux salariés et actionnaires représentent le poids des voix des bénéficiaires lors des délibérations de la société. Le pourcentage de détention des droits de vote est non seulement faible mais il est également reparté entre les bénéficiaires. Chaque bénéficiaire de l'attribution gratuite d'actions dispose d'un droit de vote proportionnellement à la quotité du capital qu'il détient. Et il est appelé à exercer normalement ce droit de vote librement et individuellement.

Ensuite, même s'il arrivait que les salariés actionnaires s'unissent à d'autres actionnaires pour former une minorité de blocage, celle-ci peut bien être battue en brèche par *l'abus de minorité*.

L'abus de minorité⁶⁵ est une création d'origine prétorienne, à l'instar de l'abus de majorité dont il est le pendant, sans lui être totalement assimilable. Il est destiné à neutraliser l'exercice parfois illégitime, par les associés minoritaires⁶⁶, de leurs prérogatives politiques. On retrouve, comme dans l'abus de majorité l'exigence de deux éléments cumulatifs : un élément moral, à savoir une volonté de la part des minoritaires de favoriser leurs propres intérêts et un élément matériel, l'atteinte à l'intérêt social⁶⁷. Ce cas de figure se rencontre généralement lorsque les salariés actionnaires vont tenter coûte que coûte, en détournant leurs prérogatives, d'exercer un pouvoir de nuisance. C'est une tactique de harcèlement, souvent motivée par des désirs inavoués. Ainsi, le refus par un actionnaire minoritaire de voter une augmentation de capital, peut constituer un abus de minorité, si cette augmentation est nécessaire à la survie de la société.

Enfin, il arrive que les bénéficiaires de l'attribution gratuite d'actions soient privés totalement de l'exercice de droit de vote.

Pour rappel l'article 626-1 alinéa 1 de l'AUSCGIE dispose que « *l'assemblée générale extraordinaire, sur le rapport du conseil d'administration ou de l'administrateur général, selon le cas, et sur le rapport spécial du commissaire aux comptes, peut autoriser le conseil d'administration ou l'administrateur général, selon le cas, à procéder, au profit des membres du personnel salarié de la société ou de certaines catégories d'entre eux, à une attribution gratuite d'actions existantes ou à émettre* ». Ce texte ne distingue pas entre actions de

⁶⁴ Art 131 de l'AUDSCGIE

⁶⁵ <https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=DZ%2FOASIS%2F000008> consulté le 06/09/2023 à 18h52

⁶⁶ Patrice SAMUEL, Aristide BADJI, *Réformes du droit des sociétés commerciales OHADA*, L'harmattan, 2016

⁶⁷ Cour de cassation, Chambre commerciale, arrêt de rejet du 27 mai 1997, 95-15.690

préférence⁶⁸ et actions ordinaires⁶⁹. Par conséquent, par application de l'adage "là où la loi ne distingue pas, il n'y a pas lieu de distinguer"⁷⁰, rien n'interdit aux émetteurs d'attribuer gratuitement des actions de préférence à leur personnel salarié ou à leurs dirigeants.

Ainsi, ces actions de préférences peuvent faire l'objet de neutralisations du droit de vote. L'article 755 de l'AUSCGIE énonce clairement que « *nonobstant les dispositions de l'article 754 ci-dessus, lors de la constitution de la société ou au cours de son existence, il peut être créé des actions de préférence dans les conditions des articles 778-1 et suivants ci-après et jouissant d'avantages par rapport à toutes les autres actions* ». La question se pose, donc, de savoir dans quelle mesure les actions de préférence attribuées gratuitement peuvent être privées du droit de vote ? Faut-il obligatoirement que lesdits titres offrent un avantage tangible à leur titulaire, en sus de la gratuité, pour pouvoir être privés du droit de vote ? A l'inverse, peut-on attribuer gratuitement des actions de préférence dépourvues du droit de suffrage, sans que cette privation ne soit compensée par une prérogative pécuniaire ?

Il y a là des questions qui ne sont évidemment pas propres à l'attribution d'actions de préférence aux salariés et aux dirigeants et qui ont d'ores et déjà donné lieu à des prises de position doctrinales. Pour les uns, la suppression du droit de vote doit être assortie de prérogatives pécuniaires comme le droit à un dividende prioritaire⁷¹ c'est-à-dire prélever sur le bénéfice distribuable avant toute autre affectation, tandis que pour d'autres, cela n'est pas nécessaire. Pourtant, la faculté d'attribuer gratuitement des actions de préférence dépourvues du droit de vote décidée par l'assemblée, permet aux actionnaires anciens de ne pas voir leur pouvoir au sein de la société dilué⁷². Ceci permet en effet de faire participer les salariés et dirigeants aux fruits du développement sans bouleverser l'équilibre du pouvoir de la société.

En résumé cette possibilité pour une société d'émettre des actions de préférence privant totalement le droit de vote aux salariés actionnaires et aux dirigeants actionnaires est une entrave pour le développement de tout pouvoir pour ces derniers. En France, il existe même la possibilité de privation de l'exercice du droit de vote des bénéficiaires de l'attribution gratuite d'actions au profit du Fonds Commun de Placement Entreprise (FCPE). Il en va de même en

⁶⁸ <https://www.reclex-avocats.com/fr/fiches-pratiques/cat-1-societe/14-quels-sont-les-avantages-des-actions-depreference.html#:~:text=Les%20actions%20de%20pr%C3%A9f%C3%A9rence%20sont,et%20un%20droit%20au%20dividende> consulté le 06/09/2023 à 20h05

⁶⁹ Il est fait interdiction de priver de droit de vote les actions ordinaires

⁷⁰ H. Roland et Y. Boyer, *Adages du droit français*, 4^e Ed Litec, 1999

⁷¹ Michel BASDEVANT, *Les actions à privilèges financiers*, Dr. sociétés, Actes pratiques, 1997, page 32

⁷² Michel GERMAIN, *Les actions de préférence*, Rev. Société, 2004, page 597

ce qui concerne le droit à l'information, qui est la seconde prérogative politique liée à la détention du capital d'une société.

2. L'inefficacité du droit à l'information

L'information, que l'on sait au cœur des relations de pouvoir entre individus et entre groupe au sein des organisations, apparaît comme un premier enjeu de l'actionnariat salarié. Particulièrement importante pour les salariés, qui en ont besoin d'une manière générale. Elle constitue aussi, dans le cadre de l'actionnariat salarié, une condition majeure pour exercer un certain contrôle et pouvoir exercer une participation éclairée aux décisions⁷³.

À cet effet, les salariés devenu actionnaires, devraient pouvoir jouir pleinement de ce droit à accéder à toutes les informations relatives à la société. Mais force est de constater qu'il existe de la part des dirigeants une sorte de rétention d'informations, de sorte que la diffusion dépende de la nature de cette information (bonne ou mauvaise nouvelle)⁷⁴. Lorsqu'il s'agit d'une bonne nouvelle, l'information est divulguée à tous et chacun. En revanche lorsque la nouvelle est mauvaise ou concerne un tournant crucial qui nécessite la prise de décisions stratégiques et donc des solutions avisées, les salariés sont mis en marge. C'est le cas lorsque par exemple l'entreprise est en cessation de paiement⁷⁵. Ainsi, la divulgation d'informations, ne se limite qu'aux perspectives d'évolution de l'emploi et des salaires, ou encore les informations relatives aux possibilités de formation et aux questions de changement technologiques ou organisationnel mais en ce qui concerne la stratégie et les orientations de l'entreprise et sa situation économique, il y'a encore une sorte de main mise des dirigeants comme s'ils craignaient une trop grande influence des salariés⁷⁶.

Cette attitude de la part de la direction est en total déphasage avec la transparence que requiert le droit à l'information et abouti au phénomène de l'asymétrie d'informations, qui peut être nuisible à la pérennité d'une société.

⁷³ Michel CROZIER et Erhard FRIEDBERG, *L'acteur et le système les contraintes de l'action collective*, Ed essais, 2014

⁷⁴ Floquet et al, 2014

⁷⁵ La cessation des paiements est l'état où le débiteur se trouve dans l'impossibilité de faire face à son passif exigible avec son actif disponible, à l'exclusion des situations où les réserves de crédit ou les délais de paiement dont le débiteur bénéficie de la part de ses créanciers lui permettent de faire face à son passif exigible.

⁷⁶ <https://www.cairn.info/revue-marche-et-organisations-2013-2-page-19.htm> consulté le 07/09/2023 à 15h04

L'asymétrie d'informations est une situation où, sur un marché, les agents économiques qui contractent ou échangent ne sont pas sur un pied d'égalité en termes d'informations, l'un des deux agents détenant une information que l'autre n'a pas. Cela conduit donc à des problèmes d'antisélection et de risque moral⁷⁷.

En plus de l'inefficacité des droits politiques, l'attribution gratuite d'actions ne garantit pas aux salariés le droit aux dividendes.

B. La possibilité d'exclusion du droit aux dividendes

À titre de rappel, on entend par dividende⁷⁸ la part des bénéfices réalisés par une société et distribués à la fin d'un exercice aux associés en application d'une délibération de l'assemblée générale annuelle. Le droit aux dividendes est un droit d'actionnaire qui doit être bien compris.

En effet, il ne signifie pas que chaque année l'actionnaire a le droit d'exiger qu'une partie des bénéfices lui soit attribuée, mais simplement qu'il ne peut pas être indûment privé de son droit sur les bénéfices et sur les réserves.

Cependant, l'Acte Uniforme exclut expressément du droit aux dividendes les actions rachetées par la société en vue de leur attribution aux salariés⁷⁹.

Il est important de relever que l'attribution gratuite d'actions peut concerner soit des actions existantes ou des actions à émettre.

Les actions existantes, sont des actions qui existent antérieurement au déclenchement de la procédure d'attribution gratuite d'actions et cela s'effectue par le biais de l'opération de rachat d'actions propres. Il s'agit donc d'une dérogation au principe de non-détention d'une société de ses propres actions, posé par l'article 639 de l'AUDSCGIE. Tandis que les actions à émettre, encore appelées les actions nouvelles sont des actions qui n'existaient pas avant la décision d'attribution gratuite d'actions. Elles peuvent alors résulter d'une incorporation de réserves, de bénéfices ou de prime d'émission.

⁷⁷ https://creg.ac-versailles.fr/IMG/pdf/asymetrie_info.pdf consulté le 07/09/2023 à 15h26

⁷⁸ Art 144 de l'AUSCGIE

⁷⁹ Art 640 de l'AUSCGIE

Ainsi, si à un moment donné on a cru rapprocher ce texte de l'esprit du texte français qui organise la distribution gratuite d'actions aux salariés, il s'en démarque par la privation du droit pécuniaire attaché à la détention de ces actions en cas d'attribution d'actions existantes.

Dès lors, n'ayant aucune prétention sur les bénéfices résultant des actions de la société qu'il détient, le salarié n'a pas davantage de droit préférentiel de souscription en cas d'augmentation du capital (donc aucune chance pour améliorer son actionnariat), ni même une part dans le boni de liquidation en cas d'une éventuelle dissolution. Dans de telles conditions, le mécanisme se retrouve dénué de toute son opportunité pour les salariés, en plus de la relative efficacité de leur participation aux organes décisionnels et stratégiques.

Paragraphe 2 : La relative efficacité de la participation des salariés aux organes décisionnels et stratégiques

L'attribution gratuite d'actions est un mécanisme qui permet aux salariés de siéger aux instances décisionnelles et de participer ainsi, à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise.

Cependant, cette participation reste insuffisante, au vu de leur intervention peu significative en Conseil d'administration (**A**), surtout qu'il y'a déjà une réticence à l'idée d'associer les salariés aux décisions stratégiques cruciales de la société (**B**).

A. L'intervention peu significative des salariés au conseil d'administration

La lecture combinée des articles 417 et 426 de l'AUDSCGIE permet de comprendre que les salariés ne peuvent accéder à la gestion de la société que si les statuts le prévoient et après avoir rempli un certain nombre de conditions plus ou moins contraignantes.

La défaveur avec laquelle est vue la participation des salariés au contrôle de la direction n'est sans doute pas étrangère à une certaine aversion non dite du législateur OHADA envers une forme de cogestion. C'est ce qui justifie probablement l'autorisation préalable des statuts (**1**) de même que la règle limitant la proportion des salariés au Conseil d'administration (**2**).

1. La subordination de la participation du salarié à la volonté des actionnaires

L'accès des salariés au conseil d'administration nécessite que les statuts le prévoient⁸⁰. Dans le cas où les statuts ne l'ont pas prévu, les actionnaires peuvent, par une clause modificative, ou par un agrément, autoriser la participation des salariés à la gestion de la société⁸¹.

Dès lors, il est difficilement imaginable que les anciens actionnaires veuillent accepter avec joie, l'introduction d'une clause destinée à favoriser l'entrée des salariés qui seront à l'origine de perturbations diverses.

Si d'une manière générale, on est d'accord que le droit ne se donne pas mais s'arrache, la mise en œuvre de la participation des salariés dans l'espace OHADA sera toujours difficile et laissée au bon vouloir des actionnaires.

Par la participation volontaire, le législateur confie l'organisation de la participation salariale aux actionnaires. Elle est fondée sur l'idée qu'il ne saurait être concevable que la participation fasse toujours l'objet d'une loi⁸².

Mais l'admissibilité de la participation volontaire a été discutée sur le plan juridique dans les pays où elle a été adoptée. Le caractère volontaire suppose la faculté de refuser. Le refus de la participation émane le plus souvent de la témérité des actionnaires fondée sur l'idée qu'avec l'adversaire de classe on ne peut rien faire en commun. Dans ces conditions, comment les actionnaires pourront-ils, sans aucune contrainte, mettre en œuvre cette participation qui se révèle être une arme contre eux-mêmes ?

Même au cas où ils acceptent, au prix d'un effort ultime l'entrée des salariés à la direction de l'entreprise, quelle sera l'influence de ceux-ci dans la mesure où leur nombre ne peut excéder la limitation légale ?

⁸⁰ Or les statuts constituent la convergence des volontés des actionnaires

⁸¹ Il s'agit de la procédure par laquelle les associés approuvent ou refusent l'admission de nouveaux actionnaires par le biais de cession d'actions, régie par l'article 765-2 AUDSCGIE

⁸² Klaus HOPT, *Appréciation des propositions sur l'harmonisation des législations sur la participation des salariés dans les Communautés Européennes*, RTDCom, 1981 page 407.

2. L'esquisse de cogestion minoritaire

L'Acte Uniforme de l'OHADA relatif aux sociétés commerciales a instauré non seulement une participation facultative et volontaire⁸³, mais aussi une participation minoritaire car le nombre de salariés susceptible de faire partie du conseil d'administration ne doit pas excéder le tiers (1/3) des membres du conseil d'administration.

On peut légitimement se demander quelle est la portion du pouvoir de décision que peuvent exercer les participants ? Et comment peut-on comprendre cette attitude du législateur ?

Certes, l'influence des administrateurs salariés se limitera à tempérer la dérive despotique des actionnaires majoritaires.

En outre, il est loisible de voir dans cette « règle du tiers » une prise de position du législateur dans la lutte opposant les technocrates et les capitalistes⁸⁴.

Fondamentalement, il semble que « la règle du tiers » répond au souci d'assurer le respect de la hiérarchie. Il s'agit d'éviter que le Président Directeur Général (PDG) ne soit contrôlé et révoqué par un conseil d'administration dominé par les salariés qu'il dirige.

Cependant, on peut valablement affirmer, sans risque de se tromper, que tout ceci conduit à amenuiser la place du salarié dans les instances de gestion de la société alors que la participation du salarié devrait être concrétisée par l'existence d'instruments juridiques appropriés, en l'occurrence un organe de représentation⁸⁵, véritable chien de garde, destiné à attirer l'attention des dirigeants sociaux sur la situation économique et financière de la société. Ceci participe de la volonté constante d'améliorer l'information fournie aux partenaires sociaux sur le fonctionnement de la société.

⁸³ Car la loi n'offre qu'une simple possibilité aux sociétés de l'insérer dans leurs statuts

⁸⁴ V. Commentaire de l'article 417 AUDSCGIE, éd. Juriscope, 2002.

⁸⁵ Wiyao GNOM, *La participation des salariés à la vie de l'entreprise au Togo*, Mémoire de Maîtrise en Droit des Affaires 1991-1992, Université du Bénin, Lomé -Togo

B. La réticence à l'idée d'associer les salariés aux décisions stratégiques cruciales de la société

Dans le schéma classique, le rôle des salariés est l'exécution. Ils exécutent leurs tâches sous la supervision de la direction à qui ils doivent rendre compte et peuvent se faire sanctionner en cas d'impair⁸⁶. À cet effet, l'action syndicale existe afin d'assurer la défense de leurs intérêts.

Cependant, l'évolution du monde du travail a conduit à revoir et à réinventer les modes d'organisation et de management, afin de maintenir les structures non seulement viables mais plus performantes qu'elles ne l'étaient. Les besoins en matière de leadership ne cessent d'évoluer pour s'adapter au fait que les travailleurs représentent maintenant des ressources centrales. L'innovation sociale, au travers de l'expérimentation de « nouvelles » pratiques managériales, est donc de plus en plus en vogue au sein des entreprises. Certains parlent d'entreprise « libérées » (Getz et Mc Carney, 2016) ou encore « Empowerment »⁸⁷, qui pourrait être traduite en français « démarche de responsabilisation » et qui renvoie à un concept largement étudié et clairement défini par la littérature scientifique.

En effet, Les pratiques managériales responsabilisantes (empowering leadership) correspondent principalement à un partage du pouvoir et des responsabilités entre un leader et son équipe. Un travailleur qui se voit attribuer davantage de responsabilités et de pouvoir de décision quant à sa tâche produira un travail de qualité supérieure en plus d'atteindre un meilleur niveau de rendement et de satisfaction au travail (Bernaud, Desrumaux, et Guédon, 2016).

À cet effet, par le biais de l'attribution gratuite d'actions, les salariés deviennent actionnaires et accèdent aux instances décisionnelles. C'est dire qu'il a à présent son mot à dire en ce qui concerne la stratégie de la société.

Il est important de noter qu'il existe différents types de prises de décisions en fonction des niveaux organisationnels. Heller et Yukl (1969) proposent une typologie en 3 niveaux (en s'appuyant sur le modèle d'Ansoff, 1968) :

▲ Niveau opérationnel : les décisions opérationnelles portent sur la gestion quotidienne de l'entreprise. Généralement, elles ont un impact seulement sur le court terme, pour répondre à

⁸⁶ LOI N°2015-532 DU 20 JUILLET 2015 PORTANT CODE DU TRAVAIL : Articles 17.1 à 17.5

⁸⁷ <https://www.linkedin.com/pulse/participation-aux-prises-de-d%C3%A9cisions-empowerment-des-alison-caill%C3%A9/?originalSubdomain=fr> consulté le 10/09/2023 à 01h42

un besoin immédiat. Par exemple : organisation de l'environnement de travail, méthode d'exécution du travail, planification et répartition du travail en équipe, etc.

▲ Niveau tactique : les décisions tactiques (ou administratives) sont relatives à la gestion des ressources. Elles ont tendance à être prises par le personnel d'encadrement et ont une implication sur le moyen terme. Par exemple la modification des méthodes de travail, gestion des ressources humaines (formation, primes,), procédures de sécurité, amélioration des conditions de travail, etc.

▲ Niveau stratégique : les décisions stratégiques concernent les orientations générales de l'entreprise et ses relations avec son environnement. Elles sont le plus souvent prises par la direction générale, elles ont une implication sur le long terme et engagent l'avenir de l'entreprise (prise de risque élevée). Ce niveau de prise de décision permet la réalisation des missions de l'organisation et l'accomplissement de ses valeurs. Par exemple : finances, budget, répartition des résultats, décision d'investissements, conception de nouveaux produits, abandon d'une activité, etc.

Cette classification⁸⁸ démontre bien que les décisions tactiques et opérationnelles concernent généralement les niveaux organisationnels inférieurs tandis que les décisions stratégiques sont habituellement initiées et prises en charge par les niveaux supérieurs. Ainsi, plus les sujets de décisions sont d'ordre stratégique, plus les décisions ont tendance à être prises par les gestionnaires plutôt que de manière conjointe avec les employés (Heller et al., 1988). C'est bien pour cette raison que la direction oppose toujours des résistances aux salariés malgré leur nouveau statut et cela se perçoit par la rétention d'informations, chose qui va à l'encontre du principe de transparence.

Alors que l'essence même du management participatif⁸⁹ repose sur l'intégration plus importante des salariés aux prises de décisions. En effet, dans leur ouvrage sur les entreprises libérées, Getz et Mc Carney (2016) prônent la décentralisation de la prise de décisions : « *dans une entreprise libérée, il y a davantage de gens qui disposent de davantage d'autorité pour prendre leurs propres décisions concernant leur travail* ». Au travers de son ouvrage « *Reinventing organization* », Laloux va encore plus loin avec le concept de sollicitation d'avis : toute

⁸⁸ Bernaud, J.-L., Desrumaux, P., & Guédon, D. (2016). *Psychologie de la bientraitance professionnelle. Concepts, modèles et dispositifs*. Paris : DUNOD

⁸⁹ Machado, T. (2015). *La prévention des risques psychosociaux : concepts et méthodologies d'intervention*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

personne dans l'entreprise peut prendre n'importe quelle décision, sous réserve d'avoir à respecter deux conditions. D'abord, avoir demandé l'avis aux personnes qui connaissent le sujet (hiérarchie naturelle), puis à l'ensemble des personnes qui devront vivre avec les conséquences de la décision. Sur la base de concepts tels que la sociocratie ou l'holacratie, certaines entreprises font appel aux « cercles de prise de décisions »⁹⁰ permettant à chaque membre d'exprimer son avis et de peser sur la décision finale, puisque l'objectif est d'aboutir à un consensus qui satisfait tous les participants.

Section 2 : Le désintérêt significatif des parties prenantes à l'attribution gratuite d'actions en dépit des mesures incitatives

L'actionnariat salarié permet à une entreprise d'associer ses salariés à son capital. Il est mobilisable dans les sociétés par actions, qu'elles soient cotées ou non et certains salariés peuvent en bénéficier suivant des critères bien définis.

Cependant, l'on constate un fort désintérêt, caractérisé par l'ineffectivité surtout dans les pays de l'espace OHADA en dépit des mesures incitatives mises en place pour en assurer la promotion.

Cela s'explique par le caractère contraignant du mécanisme pour les intérêts de la société (**Paragraphe 1**) et pour l'épanouissement des salariés (**Paragraphe 2**).

Paragraphe 1 : Le caractère contraignant du mécanisme d'attribution gratuite d'actions pour les intérêts de la société

Le caractère contraignant du mécanisme d'attribution gratuite d'actions, dans le contexte des intérêts de la société, signifie que cette pratique est réglementée et soumise à des règles strictes qui finalement ne profite pas à la société.

Ainsi, en plus d'occasionner la remise en cause du pouvoir de la société à l'égard des salariés (**A**), l'attribution gratuite d'actions est une opération complexe (**B**).

⁹⁰ Verrier, G., & Bourgeois, N. (2016). *Faut-il libérer l'entreprise*. Paris : Dunod.

A. La remise en cause du pouvoir de la société à l'égard des salariés

Le droit OHADA met en place un arsenal législatif et procédural visant à maintenir un juste équilibre entre le rôle des organes de gestion et l'actionnariat. Malgré les efforts fournis par le législateur OHADA, nous pouvons souligner une diminution des prérogatives de la société par l'attribution gratuite d'actions (1) ainsi que la possibilité d'une influence négative des salariés sur les objectifs de la société (2).

1. La diminution des prérogatives de la société par l'attribution d'actions aux salariés

L'attribution gratuite d'actions peut avoir pour effet la diminution des prérogatives de la société à l'égard des salariés. Aux termes de l'article 2 de l'avant-projet d'acte uniforme relatif au droit du travail élaboré à Douala au Cameroun, le 24 novembre 2006 « *Est considéré comme travailleur, au sens du présent Acte uniforme, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur* ». À la lumière de cet article, l'état de subordination dans lequel se trouve le travailleur apparaît comme décisif pour caractériser le contrat de travail. En vertu du contrat, l'employeur a autorité sur le travailleur. Il dirige son travail, il donne des ordres auxquels il faut obéir sous peine d'être, le cas échéant, sanctionné.

Ainsi, les rapports entre les actionnaires et les salariés, c'est évidemment l'existence et le fonctionnement de l'entreprise qui leur donnent naissance : les uns lui apportent des capitaux ; les autres lui apportent des idées, des compétences et du travail⁹¹. L'attribution de la qualité d'actionnaire aux salariés peut remettre en cause le lien de subordination dans la mesure où il existe parfois une difficulté de concilier l'indépendance de l'actionnaire et lien de subordination lorsque ces deux qualités sont détenues par la même personne. La difficulté de leur reconnaître la qualité d'actionnaire vient notamment et surtout de l'existence du lien de subordination. Le Professeur GUYON insistait sur le fait qu'il ne doit pas exister de lien de subordination entre les associés⁹². À cet effet, les actionnaires salariés ont tendance à réclamer plus d'autonomie de

⁹¹ Jean PAILUSSEAU, *Entreprise, société, actionnaires, salariés, quels rapports ?* Reçu. D. 1999 page 157

⁹² Yves GUYON, *Droit des affaires, T. 1, Droit commercial Général et droit des Sociétés*, 12e Ed., août 2003, p. 136 ; F. Héas « Être ou ne pas être subordonné », Dr. Ouv. 2009 page 405

sorte qu'ils ignorent qu'ils ont également le statut de salarié. Le Professeur Jean Prieur affirme d'ailleurs lui aussi qu'il paraît contestable de reconnaître la qualité d'actionnaire au salarié, d'où ce dernier pourrait être qualifié de « sujet rebelle du droit des sociétés »⁹³.

Par ailleurs, la remise en cause du lien de subordination est surtout fréquente chez le salarié actionnaire majoritaire. Par les termes de salarié actionnaire majoritaire, il faut entendre le salarié qui détient plus de 50 % des droits de vote aux assemblées générales d'actionnaires. À ce titre, il influence très significativement la marche de la société, en nommant et contrôlant a posteriori la direction générale. Dans ces conditions, il existe un risque que les conditions requises pour qualifier une relation de collaboration en contrat de travail entre l'intéressé et la société dont il est actionnaire majoritaire ne soient pas réunies : la qualité d'actionnaire majoritaire fait alors obstacle à l'existence d'un réel lien de subordination et donc à l'effectivité du contrat de travail.

On voit que les difficultés juridiques soulevées par l'articulation des statuts de salarié et d'actionnaire sont nombreuses. L'actionnariat salarié peut également conduire à l'affaiblissement du pouvoir des dirigeants. Partant de ces analyses, nous pouvons déduire que l'attribution gratuite d'actions aux salariés peut fragiliser le lien de subordination. Pour d'autres, par le nouveau statut qu'acquiert le salarié, il passe du rang de subordonné à celui de partenaire. Selon d'autres auteurs le lien de subordination se porte à merveille chez salariés et actionnaires. Par exemple, pour le Professeur Alain SUPLOT, ces mécanismes de participation financière du salarié le subordonnent encore plus à son employeur⁹⁴. COMBES abonde dans le même sens en précisant que la double qualité de salarié et d'actionnaire n'est pas considérée comme antinomique : l'intéressé est salarié malgré sa position d'actionnaire minoritaire⁹⁵. En effet, le lien de subordination, qui est la caractéristique principale du contrat de travail, existe dès lors que l'intéressé n'a pas les moyens de contrôle ou d'influence suffisants sur la société qui est son employeur. En d'autres termes, un actionnaire peut être salarié de la société dont il est actionnaire sans perdre sa qualité de salarié dès lors qu'il n'est pas en mesure d'influer significativement sur les décisions des actionnaires et qu'il ne contrôle donc pas son propre employeur.

⁹³ Jacques PRIEUR, *Rapport de synthèse, Bull. Joly Sociétés, numéro spécial*, Le salarié sujet de droit des sociétés, juillet 2005, page 109

⁹⁴ Alain SUPLOT, *La subordination dans le travail*, Paris, DARES, Cahiers Travail Emploi, 2003, page 31

⁹⁵ COMBES, *Salariés actionnaires : un délicat mélange des genres*, Gaz. Pal. 27 mai 2004, n° GP20040527004, page 24

Outre le fait de remettre en cause le lien de subordination, l'attribution gratuite d'actions entraîne la dilution de l'actionnariat. En effet, lorsqu'une entreprise attribue des actions gratuitement à ses salariés, elle crée de nouvelles actions qui sont ajoutées au pool total d'actions en circulation. Étant donné que le nombre total d'actions augmente, la participation relative des actionnaires existants diminue. Cela signifie que leur pourcentage de propriété de l'entreprise diminue, même si la valeur totale de l'entreprise reste la même. Et cela s'explique parce que l'attribution gratuite d'actions entraîne de facto la renonciation par les actionnaires existants du droit préférentiel de souscription. L'article 626-1 alinéa 4 dispose : « (...) *l'autorisation donnée par l'assemblée générale extraordinaire emporte de plein droit, au profit des bénéficiaires des actions attribuées gratuitement, renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription* ».

Pour rappel, Le droit préférentiel de souscription⁹⁶, en anglais *suscription right* intervient dans le contexte d'une augmentation de capital afin de permettre aux actionnaires existants de maintenir leur taux de participation dans le capital de la société. Ce droit permet aux actionnaires qui le détiennent de souscrire aux nouvelles actions en priorité.

Cela évite par exemple que les actionnaires qui étaient majoritaires avant l'augmentation de capital se retrouvent minoritaires. Il sert en quelque sorte à rétablir une certaine justice.

En conséquence, les actionnaires ante attribution gratuite d'actions perdent leurs privilèges au profit de ceux à qui ont été consenti les actions gratuites.

En d'autres termes, la renonciation au profit des bénéficiaires des actions gratuites, entraîne un transfert au profit de ceux-ci des droits de souscription à titre irréductible et éventuellement à titre réductible dont disposait l'actionnaire renonçant⁹⁷.

Eu égard de ce qui précède, l'attribution gratuite d'actions amenuise les prérogatives de la société. Mais en plus, il est possible que les salariés constituent une influence négative pour les objectifs de la société.

⁹⁶ Art 573 de l'AUSCGIE

⁹⁷ <https://www.boursorama.com/aide-en-ligne/bourse/comment-ca-marche/introductions-et-operations-sur-titres/question/quelle-est-la-difference-entre-a-titre-irreductible-et-reductible-246> consulté le 13/09/2023

2. La possibilité d'influence négative des salariés sur les objectifs de la société

La part du capital détenue par les salariés est un critère important pour comprendre l'étendue de cette influence. En principe, ils ont une faible détention du capital. Par conséquent il leur est difficile de développer un vrai pouvoir. Mais ils peuvent parfois bouleverser l'exercice du pouvoir par les blocs de majorités existantes. Ils peuvent aussi être considérés comme des actionnaires minoritaires. Dans les sociétés, la minorité est souvent ignorée et la notion d'intérêt de la majorité est assimilée à celle d'intérêt social. Ce phénomène est toujours de nature à provoquer de sérieux dysfonctionnements des mécanismes sociaux. C'est ce qui conduit parfois cette minorité à vouloir développer un réel pouvoir d'influence sur les décisions de la société. Comme le souligne DESBRIERES, « *par-delà, le taux de vote dont ils peuvent se prévaloir, le pouvoir des salariés-actionnaires se mesure par la capacité à influencer les décisions prises en assemblée générale [...] Leur motivation à contrôler efficacement les dirigeants est une fonction croissante de leur investissement spécifique à la firme, tant en capital humain qu'en actions* »⁹⁸.

Les bénéficiaires de l'attribution gratuite peuvent constituer une minorité de blocage lors des décisions qui nécessitent l'unanimité. La minorité de blocage est une protection de l'actionnaire ou les actionnaires minoritaires. Le petit pourcentage du capital qu'ils détiennent peut leur permettre de bloquer une décision prise dans une assemblée générale extraordinaire (AGE). Dans cette situation, les actionnaires minoritaires cessent ainsi d'être marginalisés au sein de la société parce qu'ils peuvent décider au sort d'une assemblée en faisant basculer la majorité. Mais ce qu'il y'a à craindre c'est que ce pouvoir pousse les salariés à prendre des décisions qui ne satisfont que leurs intérêts ou encore par leur manque de connaissances, ceux-ci peuvent être emmenés à prendre de mauvaises décisions stratégiques et conduire la société vers le précipice.

Par ailleurs, l'actionnariat salarié a tendance à développer le comportement de « *passager clandestin* » ou de « *free rider* »⁹⁹. Dans les sciences sociales, le *free-rider problem* (traduit en français par « problème du passager clandestin ») est un type de défaillance du marché ou d'une organisation qui se produit lorsque ceux qui bénéficient d'une ressource ou d'un service (biens publics tels que routes ou hôpitaux publics, biens de nature communale) ne le paient pas ou le sous-paient. Les passagers clandestins peuvent poser des problèmes car sans payer ou en sous-

⁹⁸ Philippes DEBRIERES, *Les actionnaires salariés*, op. Cit. Page 52

⁹⁹ Philippes DEBRIERES, *Les actionnaires salariés*, op. Cit. Page 52

payant le bien (soit directement par des redevances, des cotisations ou des péages, soit indirectement par des taxes), ils continuent à y accéder ou à l'utiliser. Ainsi, le bien peut être sous-produit, surutilisé ou dégradé.

Dans la langue française, dans le langage courant et dans les traductions, le terme de « *passager clandestin* » ne permettant pas de faire toujours clairement référence au concept de free rider, on trouve souvent d'autres expressions pour exprimer ce concept, selon le contexte : problème des bénéficiaires à titre gratuit ou du bénéficiaire sans contrepartie ; problème des profiteurs ; problème du parasitisme, problème d'opportunisme, faire cavalier seul...

À cet effet, le fait qu'un ou plusieurs individus puisse profiter d'un bien, d'une ressource ou d'un service commun en cherchant à éviter de verser une contribution ou à la minorer a été constaté dès l'antiquité et régulièrement commenté, notamment à l'époque moderne.

En effet, en 1965, l'économiste américain Mancur Olson (1932-1998) modélise ce phénomène dans son ouvrage *Logique de l'action collective*. Il prend l'exemple de l'action syndicale et de la grève dans le contexte des États-Unis. Le sens commun postule que des individus partageant des intérêts vont, de manière rationnelle, se rassembler afin de les défendre ou de les étendre. Or, selon Olson, l'action collective ne va pas de soi : il peut être plus rentable de regarder les autres se mobiliser et profiter, sans en partager les coûts, des gains de l'action collective. Ainsi, si tous les salariés sont bénéficiaires des avantages obtenus par le syndicat, notamment lors d'une grève, certains peuvent estimer qu'il n'y a pas d'intérêt apparent à s'affilier, à cotiser ou à cesser le travail puisqu'il suffit, sans s'engager ni payer, d'attendre les bénéfices résultant des actions que pourra mener le syndicat. En cas de réussite de l'action collective, le passager clandestin bénéficie des gains de l'action collective sans en supporter le coût ; en cas d'échec, il ne perd rien.

En finance, par exemple l'investisseur qui ne contribue pas à la restructuration d'une société : il attend que les autres parties prenantes fassent les sacrifices pour redresser la situation (abandon de créance) pour faire ensuite valoir ses "droits de propriétaire".

Par conséquent, l'analogie entre un salarié qui reçoit des actions gratuites et un passager clandestin repose sur l'idée que les deux bénéficient d'avantages sans avoir contribué de manière directe à les obtenir. En effet, les salariés jouissent d'actions sans avoir investi de capital ou pris de risques financiers similaires à ceux des actionnaires existants.

Chose qui peut donc les emmener à avoir des comportements irresponsables tels que par exemple ne participer aux assemblées que lorsqu'il y'a partage des dividendes mais ne pas réellement s'impliquer dans la politique stratégique et les décisions cruciales. Cela peut s'avérer très nuisible pour l'évolution de la société.

En somme, l'attribution gratuite d'actions est un mécanisme ayant un caractère contraignant pour la société car il remet en cause le pouvoir de celle-ci à l'égard des salariés en diminuant ses prérogatives. Mais en plus de cela, il serait absurde de nier la complexité que peut représenter ce type d'opération.

B. La complexité de l'opération d'attribution gratuite d'actions

L'attribution gratuite d'actions est une opération complexe qui consiste à distribuer des actions d'une société à ses actionnaires sans qu'ils aient à les acheter. Cette opération est souvent utilisée pour récompenser les actionnaires fidèles ou pour motiver les salariés de l'entreprise.

La complexité de l'opération d'attribution gratuite d'actions réside dans le fait qu'en plus d'être coûteuse (1), celle-ci n'est ouverte qu'aux sociétés par actions (2).

1. Le coût important de mise en place d'une opération d'attribution gratuite d'actions

La mise en place de l'attribution gratuite d'actions est une pratique courante consistant pour une entreprise, à distribuer ses actions à ses employés sans qu'ils aient à les acheter. Bien que cela puisse sembler avantageux à première vue, il est important de reconnaître que la mise en place de ce type de programme peut être associée à un coût élevé pour l'entreprise.

Tout d'abord, la mise en place d'un programme d'attribution gratuite d'actions exige généralement des coûts initiaux importants. Cela comprend les frais juridiques associés à la création du plan, les coûts de conformité réglementaire et les coûts administratifs liés à la gestion du programme. En effet, la procédure d'attribution gratuite d'actions fait intervenir un commissaire au compte qui doit délivrer un rapport spécial faute de quoi, l'attribution sera frappée de nullité. Il s'agira pour lui de contrôler, vérifier les états financiers de société et de certifier les comptes afin d'émettre une opinion en faveur ou non de la mise en place de

l'opération d'attribution gratuite d'actions. C'est ce qu'il ressort de l'article 626-1 de l'AUDSCGIE.

Ensuite, l'attribution gratuite d'actions requiert des entreprises, d'entreprendre une augmentation de capital¹⁰⁰. Celles-ci, puiseront donc dans leurs réserves pour pouvoir attribuer aux salariés sans rien avoir en retour. Ou encore, celles-ci peuvent racheter les actions existantes¹⁰¹. Fiscalement et comptablement parlant, cette opération constitue une charge pour la société, qui vient grever son résultat¹⁰².

Enfin, il est important de relever que le processus d'attribution gratuite d'actions requiert la mise en place de toute une ingénierie financière. À cet effet, des structures telles que les Sociétés de Gestion et d'Intermédiation (SGI), les banques ou encore les Fonds Communs de Placement, sont mis à contribution. C'est l'exemple du groupe Euranove, qui s'est attaché les services de la société de capital-investissement Emerging Capital Partners (ECP). La société NSIA, de son côté a collaboré avec Ecobank pour la mise en place de son actionnariat salarié.

Ainsi, en plus d'engendrer des coûts de mise en place, l'attribution gratuite d'actions est limitée aux sociétés par actions.

2. La limitation de l'opération d'attribution gratuite d'actions aux sociétés par actions

Le mécanisme d'attribution gratuite d'actions, est limité à un type de société en particulier à savoir les sociétés par actions.

Pour rappel, Les sociétés par actions sont des entreprises constituées sous la forme de sociétés commerciales, en opposition avec l'entreprise individuelle et dont le capital se compose de titres sociaux appelés des actions. Elles ont vocation à drainer d'importants flux financiers et utilisent différents mécanismes pour se développer rapidement et offrir à leurs participants une forte chance de plus-value ou de gains (on parle d'effet de levier). En général, les associés d'une

¹⁰⁰ https://www.compta-facile.com/comptabilisation-d-une-augmentation-de-capital/#Comptabilisation_dune_augmentation_de_capital_par_incorporation_de_reserves_ou_des_benefices
consulté le 15/09/2023 à 16h50

¹⁰¹ Benoît LONAY, *Les aspects comptables, fiscaux et juridiques du régime relatif au rachat d'actions propres*, Editions Services, 1995.

¹⁰² Ronsard TIAPO, *TRAVAUX DE FIN D'EXERCICE COMPTABLE*, Fupa Éditions, 2019.

société par actions bénéficient d'une certaine protection. Leur responsabilité est, en effet, limitée au montant de leurs apports. Ils ne peuvent donc théoriquement engager leur patrimoine personnel. Par ailleurs, dans la plupart des sociétés par actions, les titres sont, en principe, librement cessibles et transmissibles. Toutefois, les statuts peuvent prévoir des règles contraires et, par conséquent, encadrer ces opérations¹⁰³.

En droit ivoirien, on identifie deux principales formes de sociétés par actions¹⁰⁴ :

- La Société Anonyme (SA¹⁰⁵) et ;
- La Société par Actions Simplifiées (SAS)¹⁰⁶.

Ainsi, une entreprise qui n'a pas l'une de ces formes sociales ne peut pas procéder à cette opération, elle doit si elle le souhaite vraiment modifier son capital, avec toutes les conséquences comptables, financières et fiscales d'une telle opération (frais liés à la modification des statuts, déclaration fiscale d'existence...).

Par exemple, s'il s'agit d'une SARL au capital d'un million de francs (1 000 000 FCFA), elle doit procéder à une augmentation de capital afin d'atteindre le minimum requis de dix millions de francs (10 000 000 FCFA). Tous ces tracasseries rendent moins attractif l'actionnariat salarié alors qu'il pourrait être très bénéfique pour les Petites et Moyennes Entreprises (PME) afin de leur assurer une stabilité financière et améliorer leur rendement.

Eu égard de ce qui précède, le manque d'intérêt porté à l'actionnariat salarié par le mécanisme de l'attribution gratuite d'actions, est dû essentiellement à son caractère contraignant autant pour les intérêts de la société, que pour l'épanouissement des salariés.

Paragraphe 2 : Le caractère contraignant du mécanisme d'attribution gratuite d'actions pour l'épanouissement des salariés

L'attribution gratuite d'actions, également appelée "distribution gratuite d'actions", est une pratique courante dans le monde de la finance et des entreprises. Elle consiste à accorder à des employés des actions d'une société sans qu'ils aient à payer pour ces actions.

¹⁰³ <https://www.lecoindesentrepreneurs.fr/societe-par-actions/> consulté le 15/09/2023 à 18h13

¹⁰⁴ A la différence du droit français qui inclut en plus des deux formes, la Société en Commandite par Actions (SCA).

¹⁰⁵ Art 415 et s de l'AUDSCGIE

¹⁰⁶ Art 853-1 de l'AUDSCGIE

Cependant, elle constitue une pratique assez contraignante pour les salariés dans le sens où, elle maintient les inégalités au sein de la société (A) au lieu de les amenuiser et fait encourir aux salariés des risques (B).

A. Le maintien des inégalités au sein de la société

L'actionnariat salarié, maintient les inégalités au sein de la société, voire les renforce. En effet, comme il a été signifié, en plus d'avoir un pourcentage du capital qui ne leur permet pas réellement d'exercer un pouvoir de décision efficace, les salariés ne bénéficient pas d'une représentation égale à celle des actionnaires existants, dans les instances de gestion. Pour ne pas arranger les choses, vu que l'attribution gratuite d'actions crée une dilution du capital social, les actionnaires existants ne sont pas ouverts à la coopération, et se montrent plutôt hostiles en pratiquant de connivence avec les dirigeants, de la rétention d'informations afin que l'activité de l'entreprise et ses objectifs restent confidentiels.

Ainsi, nous aborderons successivement, la possibilité de non-conciliation des intérêts (1) puis, la déstabilisation du dialogue social (2).

1. La possibilité de non-conciliation des intérêts

L'objectif recherché derrière la mise en place de l'actionnariat salarié est l'alignement des intérêts entre les différentes parties prenantes. Cependant, il peut arriver que cet objectif ne soit pas atteint, en d'autres termes, que les intérêts n'arrivent pas à être conciliés. Cela peut conduire à une baisse de la productivité de la société, dans le sens où chacun privilégiera ses intérêts au détriment de l'intérêt social.

Il s'agit là des problèmes liés à la relation d'agence sus évoquée, notamment la divergence d'intérêts entre le principal et l'agent, générée par l'opportunisme dû à l'asymétrie informationnelle.

Il est important de relever également, en parlant d'opportunisme, que malgré les différents mécanismes de contrôle et d'incitation à la réussite de l'entreprise, certains dirigeants arrivent à opérer dans des intérêts non conformes aux objectifs fixés par les propriétaires d'actions. Dans ce cadre, les dirigeants privilégient leur intérêt personnel avant ceux de l'entreprise.

Ce phénomène dénommé stratégie d'enracinement consiste pour un agent en l'ensemble des actions qu'il peut entreprendre pour conserver son poste, ces actions ayant pour objectif d'accroître le coût de son remplacement pour le principal (ou les principaux)¹⁰⁷. Ainsi, dans le cas particulier du dirigeant, la stratégie d'enracinement pourra, par exemple, consister à réaliser des investissements idiosyncratiques (dont la valeur dépend de sa présence comme dirigeant). La théorie de l'enracinement peut être préjudiciable à l'entreprise si les intérêts des dirigeants et des actionnaires ne sont pas convergents. L'actionnariat des salariés peut constituer un mécanisme de contrôle des dirigeants ou, au contraire, servir les intérêts de ces derniers lorsqu'ils suivent une stratégie d'enracinement nuisible aux intérêts des autres actionnaires. Les actionnaires salariés peuvent alors être instrumentalisés à leur insu pour faire échec à des prises de contrôle, au nom de la sauvegarde de l'emploi.

Ainsi l'attribution gratuite d'actions peut être instrumentalisée à des fins d'enracinement. Les dirigeants peuvent en effet influencer les salariés à l'aide de promotions, d'augmentations de salaires ou de divers avantages, notamment la stabilité de l'emploi.

Hirigoyen précise que cet enracinement est d'autant plus facilité que le degré d'indépendance des salariés actionnaires à l'égard du dirigeant est faible¹⁰⁸. Gamble quant à lui, explique que les salariés actionnaires éprouvent des difficultés à se soustraire de l'influence des dirigeants, ils sont moins habilités que les actionnaires institutionnels à exercer un contrôle sur les décisions managériales et une pression sur l'équipe dirigeante, afin de l'obliger à adopter des stratégies profitant aux actionnaires¹⁰⁹. Par conséquent, « Assurés de la pérennité de leur poste, en d'autres termes de leur enracinement, les dirigeants peuvent alors céder plus volontiers à des politiques dispendieuses pouvant conduire à une réduction sensible des performances financières »¹¹⁰. À cet effet, les dirigeants font parfois signer la société des clauses de parachute dorée encore appelé golden parachutes qui sont les indemnités accordées aux dirigeants lors de leur départ de la société. Ces rémunérations sont souvent très importantes et elles ont fait

¹⁰⁷ Matthieu PAQUEROT, *Stratégies d'enracinement des dirigeants et prises de contrôle*, Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université de Bourgogne, janvier 1996.

¹⁰⁸ Gérard HIRIGOYEN, *Salariés actionnaires : le capital sans le pouvoir ?* dans Pouvoir et Gestion, collection Histoire- Gestion- Organisation, n°5, Presses de l'Université des sciences sociales de Toulouse, pages 377 à 399.

¹⁰⁹ J. GAMBLE, *Engagement de la direction envers l'innovation et la concentration des actions*, 2000.

¹¹⁰ Stéphane TREBUCQ, *L'actionnariat salarié dans les entreprises familiales du SBF250 : un outil de création de valeur ?* Finance Contrôle Stratégie, à paraître, 2002.

d'autant plus scandale que de fortes indemnités sont versées à des dirigeants dont la performance est critiquable ou même est sérieusement préjudiciable pour la société¹¹¹.

En plus de la possibilité de non-conciliation des intérêts, l'actionnariat salarié maintient les inégalités au sein de la société, en raison de la déstabilisation du dialogue social qu'il peut occasionner.

2. La déstabilisation du dialogue social

L'actionnariat salarié, peut être source de déstabilisation du dialogue social dans le sens où, il existe un déséquilibre concernant la représentation des salariés dans les instances de gestion. En effet, la limitation quantitative des salariés à la fonction d'administrateur est fixée au tiers. Cette sous-représentation maintient les salariés dans une position d'infériorité par rapport aux actionnaires existants. En plus du fait que ces derniers en raison de la dilution de l'actionnariat liée à l'attribution gratuite d'actions, ne sont pas enclin à coopérer avec les salariés actionnaires et pratiquent même une rétention d'information alors que l'essence même du dialogue social est la communication ouverte, la transparence et l'échange d'informations entre les parties prenantes afin de nourrir l'esprit de collaboration dans la prise de décision et permettre ainsi le développement économique de l'entreprise.

B. Les risques financiers encourus par les salariés

L'actionnariat salarié demeure, malgré tous les avantages que les salariés peuvent en tirer, une opération risquée. En effet, les actions d'une entreprise sont sujettes aux fluctuations du marché. Si la valeur des actions diminue, les employés qui détiennent des actions de l'entreprise peuvent subir des pertes financières. Cela peut être particulièrement préoccupant si les employés ont investi une part importante de leur épargne ou de leur rémunération dans l'actionnariat salarié.

Bien qu'en matière d'attribution gratuite d'actions, les risques financiers soient moins élevés, ils ne sont pas inexistantes pour autant. En effet, les périodes d'indisponibilité peuvent rendre les actions illiquides puisqu'elles auront perdu de leur valeur. Les salariés se retrouveront donc dans une situation où il leur sera impossible de céder leurs actions et donc l'investissement ne leur aura pas été profitable.

¹¹¹ <https://www.investopedia.com/terms/g/goldenparachute.asp> consulté le 16/09/2023 à 21h58

Ainsi, nous aborderons d'une part, le risque individuel (1) et d'autre part, le risque tenant à l'instabilité du système financier international (2).

1. Le risque individuel supporté par les salariés

La question du risque individuel supporté par les salariés actionnaires est d'une nature ambiguë que l'on pourrait dire qu'il se présente sous la forme d'un dilemme. L'actionnariat salarié est source d'un risque financier pour le salarié, ce qui peut le décourager. Mais, le risque financier fait partie intégrante de l'apprentissage lié à l'accès pour les salariés au capital de leur entreprise, et doit être maintenu à ce titre. Le salarié qui investit dans son entreprise s'expose à un double risque.

Le premier est relatif à l'évolution du cours des actions détenues. Si l'évolution se révèle défavorable, le salarié risque une perte en capital d'autant plus importante que la chute du cours perdure. Le deuxième risque est celui de liquidité. Ce risque survient quand le salarié qui veut revendre ses actions ne trouve pas d'investisseur à qui les céder.

Mais, l'actionnariat salarié est et doit rester par sa nature même un placement risqué. La dimension du risque est inhérente à l'accès au capital de l'entreprise et à l'accès du salarié au rang d'associé. C'est parce qu'il partage à présent le risque qui auparavant était porté uniquement par les propriétaires de l'entreprise que le salarié peut revendiquer une nouvelle place dans l'entreprise. Ce risque revêt une dimension pédagogique et est fondateur de l'économie capitaliste puisqu'il caractérise et retranscrit l'incertitude dans laquelle sont prises les décisions économiques les plus essentielles.

C'est justement parce qu'il participe de ce risque multiforme au niveau de l'entreprise que le salarié actionnaire est parfois rapproché de cette figure paradoxale du « salarié- entrepreneur ».

2. Le risque tenant à l'instabilité du système financier international

Le développement de l'actionnariat salarié est indissociable de la montée en puissance du rôle des marchés financiers dans le financement de l'économie. Les entreprises et les salariés participent ainsi au risque systémique propre à un tel mode de régulation internationale porté

par les marchés financiers. Ceci est particulièrement dangereux parce qu'une crise financière rétroagit presque immédiatement sur la sphère réelle par différents canaux.

Le principal risque provient de la volatilité des cours et des mouvements de capitaux fréquents et massifs. Avec le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication, la lisibilité des marchés internationaux s'est considérablement accrue. Face à cet état de choses, aucun mécanisme ne vient garantir la stabilité et le blocage des fonds provenant des actions détenues par les salariés sur leurs entreprises, des mouvements hiératiques peuvent intervenir à tout moment, et avoir de profondes conséquences sur les marchés financiers eux-mêmes, mais aussi sur les entreprises.

Dès lors, face à ce dilemme, il s'agit d'éviter deux écueils : un encadrement trop élevé du risque qui ferait perdre à l'actionnaire salarié toute conscience de la nature par essence risquée de son investissement. Aussi, il s'agit de ne pas décourager les salariés, et de protéger au minimum leur placement en leur fournissant une information la plus exhaustive possible.

DEUXIEME PARTIE : LA NECESSITE D'UNE INCLUSION VERITABLE DES SALARIES DANS LE FONCTIONNEMENT DE LA SOCIETE

L'attribution gratuite d'actions est une pratique courante dans le monde de la finance et de la rémunération des employés. Elle consiste pour une société, à octroyer des actions à ses salariés sans qu'ils aient à les acheter. Il s'agit d'une excellente technique pour fidéliser et motiver les salariés afin d'aboutir à une meilleure performance pour l'entreprise.

En France, ce mécanisme est beaucoup prisé afin de recruter et conserver des talents.

À cet effet, le législateur OHADA, a voulu, tout comme son homonyme, faire bénéficier les pays de son espace de cette innovation. Il avait donc pour objectif en mettant en place ce mécanisme de réellement intégrer le salarié dans le processus fonctionnel de la société. Autrement dit, il avait pour ambition de permettre aux salariés d'être réellement intégré dans les décisions de leurs entreprises et partant de là faire la promotion de l'actionnariat salarié comme réel outil d'inclusion du salarié et de redynamisation des entreprises. Malheureusement, celui-ci n'est pas réellement parvenu à atteindre ses objectifs, raison pour laquelle il importe d'apporter quelques correctifs, afin de parvenir à donner à l'actionnariat salarié une place de choix dans le cœur des pays membres de l'OHADA.

Cela passera nécessairement par la mise en place d'une cogestion à l'image du modèle allemand, qui représente réellement la perfection en termes d'association des salariés à la gestion de la société. Ainsi que des mesures pour permettre de raviver autant l'intérêt des salariés que des sociétés, à la pratique de l'attribution gratuite d'actions.

Eu égard de ce qui précède, nous analyserons d'une part, la recherche d'une association réelle des salariés à la gestion de la société (**Chapitre 1**) puis d'autre part, les implications liées à l'association réelle des salariés à la gestion de la société (**Chapitre 2**).

CHAPITRE 1 : LA RECHERCHE D'UNE ASSOCIATION REELLE DES SALARIES A LA GESTION DE LA SOCIETE

En réalité, le mécanisme d'attribution gratuite d'actions, ne permet pas une véritable association des salariés dans la vie de la société.

En effet, la participation de ceux-ci aux instances de gestion est tellement faible qu'elle ne leur permet pas d'exercer un réel pouvoir de décision, chose qui les pousse même à s'y désintéresser et très souvent à ne pas prendre part aux assemblées. Ce qui a pour conséquence de déstabiliser le dialogue social et nuit à la recherche de l'alignement des intérêts entre les parties prenantes de la société.

Il est donc impératif de trouver des solutions afin de permettre d'inclure réellement les salariés dans le processus décisionnel et de permettre ainsi une promotion plus efficace de l'actionnariat salarié.

Ainsi, il s'agira pour nous d'analyser la cogestion comme modèle idéal de participation des salariés à la gestion de la société (**Section 1**) puis de proposer des mesures à mettre en place afin de permettre une meilleure promotion de l'actionnariat salarié (**Section 2**).

Section 1 : La cogestion comme modèle idéal de participation des salariés à la gestion de la société

Étymologiquement, du latin *cum*, avec, et *gestion*, action de gérer, d'administrer¹¹².

La cogestion est l'exercice en commun de la gestion et de l'administration d'une institution, d'une entreprise, d'un groupe social, d'un service, etc., par deux ou plusieurs organismes ou parties. La cogestion permet le partage de l'autorité et de la responsabilité de gestion.

En économie, la cogestion désigne le système de participation active des salariés à la gestion de leur entreprise. C'est un mode de gestion où la direction et le personnel prennent ensemble les grandes décisions dans des organes (comité d'entreprise, conseil de sécurité et d'hygiène, etc.) prévus par les statuts de l'organisation. Le mode de délégation du personnel, les procédures de fonctionnement, les modes de décision, les pouvoirs de gestion y sont formellement définis.

¹¹² <https://www.toupie.org/Dictionnaire/Cogestion.htm> consulté le 20/09/2023 à 00h19

Par analogie la cogestion est étendue à la participation des étudiants à la gestion de leur université.

Par ailleurs, la cogestion est la caractéristique de l'économie sociale en Allemagne où une loi de 1976 impose ce mode de gestion à toutes les entreprises de plus de 2000 salariés. Ces derniers disposent de la moitié des sièges dans les conseils d'administration.

Ainsi, nous analyserons d'une part, la mise en œuvre de la cogestion paritaire instaurée par la mitbestimmungsgesetz de 1976 (**Paragraphe 1**) et d'autre part, les conséquences de la mise en œuvre de la cogestion paritaire (**Paragraphe 2**).

Paragraphe 1 : La mise en œuvre de la cogestion paritaire instaurée par la mitbestimmungsgesetz de 1976

Le modèle de cogestion paritaire allemande est celui qui permet au mieux d'inclure véritablement les salariés à la gestion de la société. Il convient donc de s'en inspirer afin d'améliorer le mécanisme d'attribution gratuite d'actions.

En effet, la cogestion allemande, que l'on doit plus justement appeler "codétermination" (mitbestimmung), a fonctionné pendant plusieurs décennies et a résisté jusqu'ici à la pression de la corporate governance, fondée sur le primat de l'actionnaire¹¹³.

Outre-Rhin, l'idée d'équilibrer les rapports entre travailleurs et patrons remonte au XIXe siècle. Mais c'est à la suite de la première guerre mondiale, durant laquelle on expérimente des comités d'atelier, que la République de Weimar inscrit dans sa Constitution le principe de la participation des salariés à la gestion. Les lois de 1920-1922 créent des comités de salariés par établissement (betriebsrätegesetz) de plus de vingt personnes et une représentation d'un ou deux membres de ces comités aux conseils de surveillance des compagnies. Ces lois seront abrogées par les nazis.

En 1947 est instituée la parité des représentants des salariés et des actionnaires dans les conseils de surveillance, mais dans un seul secteur, celui des mines et de la métallurgie, afin de mieux résister aux tentatives de démantèlement des entreprises allemandes par les Alliés.

¹¹³ https://www.lemonde.fr/idees/article/2012/02/20/la-cogestion-pierre-angular-du-modele-allemand_1645691_3232.html consulté le 20/09/2023 à 00h39

Puis en 1952, la codétermination est généralisée mais avec un tiers de salariés au conseil de surveillance.

Enfin 1976, la parité est étendue à toutes les compagnies de plus de 2 000 employés.

Ainsi, la cogestion est caractérisée par une composition paritaire des organes de gestion (A) et un partage des responsabilités de gestion (B).

A. Une composition paritaire des organes de gestion

La cogestion paritaire instauré par la loi de 1976 est considérée comme le modèle constituant la base légale la plus importante de la cogestion des salariés. Son champ d'application couvre les sociétés organisées sous la forme de société anonyme, de société en commandite par actions, de société à responsabilité limitée ou de coopérative économique, pour autant qu'elles emploient plus de 2000 salariés (§ 1 alinéa 1 Mitbestimmungsgesetz). Cependant, la Mitbestimmungsgesetz régit les sociétés régies par le Montan-Mitbestimmungsgesetz de 1951, les communautés religieuses, les organisations de tendance (Tendenzunternehmen) politiques, caritatives, scientifiques ou culturelles, ainsi que les organisations religieuses à caractère philanthropique et éducatif dépendant de ces dernières (et ce, quelle que soit leur forme juridique)¹¹⁴.

Ainsi, le conseil de surveillance ou d'administration des sociétés auxquelles s'applique la Mitbestimmungsgesetz est composé respectivement de 12, 16 ou 20 membres selon que la société emploie moins de 10 000 salariés, entre 10 000 et 20 000 salariés, ou plus de 20 000 (§ 7 alinéas 1 phrase 1 points 1-3 Mitbestimmungsgesetz). Des dérogations peuvent être prévues par les statuts de chaque société. Cependant, ces dérogations ne sont admissibles que si elles revoient à la hausse les seuils mentionnés ci-haut (§ 7 alinéas 1 phrase 2 Mitbestimmungsgesetz). La répartition des sièges s'opère sur la base du principe paritaire selon lequel les salariés sont représentés à 50 % d'une part et les actionnaires également à 50 % d'autre part¹¹⁵.

¹¹⁴ <https://journals.openedition.org/rdctss/1882#tocto1n2> consulté le 20/09/2023 à 23h43

¹¹⁵ Jusqu'à 10 000 salariés : 6 membres pour les salariés et 6 membres pour les actionnaires

Jusqu'à 20 000 salariés : 8 membres pour les salariés et 8 membres pour les actionnaires

Plus de 20 000 salariés : 10 membres pour les salariés et 10 pour les actionnaires

Par ailleurs, au sein du conseil de surveillance des sociétés anonymes, les représentants des salariés siègent avec voix délibérative, à égalité de droits avec les représentants des actionnaires. Ils ont accès à toutes les informations relatives à la situation économique et financière de l'entreprise et sont associés à toutes les grandes décisions aussi bien en matière de répartition des bénéfices que de politique d'investissement. Ils participent aussi à toutes les décisions relatives au choix des dirigeants, aux opérations de fusion-acquisition et aux nouveaux projets de développement de la société. Ils ont donc un pouvoir de contrôle et de surveillance. Ce pouvoir doit être exercé dans l'intérêt de toute l'entreprise et non pas dans le seul intérêt des salariés. En effet, il est vrai que les représentants des salariés sont naturellement plus proches des préoccupations des salariés. Néanmoins, ils commettraient une faute pouvant conduire à une obligation de payer des dommages et intérêts s'ils exerçaient leurs fonctions dans le seul intérêt des salariés¹¹⁶.

Ainsi, on comprend qu'avec la cogestion, les salariés et actionnaires sont en nombre égal dans les instances de gestion, ce qui favorise une représentativité équilibrée et permet donc de résoudre le problème des inégalités. Les actionnaires et salariés sont sur le même pied et partagent l'autorité mais également les responsabilités de la gestion, chose qui n'était pas possible en application de la règle du tiers¹¹⁷. Il serait donc intéressant que le législateur s'inspire de ce modèle afin de permettre une meilleure inclusion du salarié dans le processus décisionnel de la société.

B. Un partage des responsabilités de gestion

Les responsabilités de gestion¹¹⁸ font référence aux tâches, aux devoirs et aux activités associés à la direction et à la supervision d'une organisation ou d'une entreprise. Ces responsabilités peuvent varier en fonction du niveau hiérarchique au sein de l'organisation, de la taille de l'entreprise et du secteur d'activité, mais elles incluent généralement les éléments suivants¹¹⁹ :

¹¹⁶ <https://www.lesechos.fr/2017/09/lallemagne-un-modele-de-cogestion-182234> consulté le 20/09/2023 à 23h44

¹¹⁷ https://www.irshare.eu/fichiers/mitbestimmung-frz-tf-12-03_1386739742.pdf consulté le 20/09/2023 à 23h46

¹¹⁸ Rachid M'RABET, *Les clés de la gestion*, Presse du savoir, 2007

¹¹⁹ <https://fr.wikipedia.org/wiki/Paritarisme> consulté le 21/09/2023 à 17h20

- **Planification** : Les responsables de gestion sont souvent chargés de planifier les objectifs et les stratégies de l'organisation. Cela comprend la planification à long terme (stratégique), la planification à moyen terme (tactique) et la planification à court terme (opérationnelle).
- **Organisation** : Ils doivent mettre en place une structure organisationnelle efficace, définir les rôles et les responsabilités des employés, allouer les ressources, et créer des systèmes et des processus pour atteindre les objectifs de l'entreprise.
- **Coordination** : Ils doivent coordonner les activités de différentes parties de l'organisation pour assurer un fonctionnement harmonieux et efficace.
- **Communication** : La communication est essentielle pour partager la vision, les objectifs et les informations pertinentes avec les membres de l'organisation, ainsi que pour recevoir des commentaires et des informations de retour.
- **Résolution de problèmes** : Les gestionnaires sont souvent confrontés à des problèmes complexes et doivent être en mesure de les analyser, de rechercher des solutions et de les mettre en œuvre.
- **Gestion des ressources** : Cela comprend la gestion des ressources humaines (recrutement, formation, évaluation du personnel), des ressources financières (budgets, finances) et d'autres ressources matérielles ou immatérielles.

Ainsi, la cogestion implique une collaboration entre les actionnaires et les salariés, dans tous les aspects de la gestion de la société. Appliqué à l'attribution gratuite d'actions, cela permettrait, de résoudre les problèmes liés à la rétention d'informations de la part des actionnaires existants, mais également de permettre aux salariés de participer à la mise en place de la stratégie de la société et d'être impliqués dans les décisions cruciales. Cela ne pourra avoir que des bienfaits sur la performance de la société.

Paragraphe 2 : Les conséquences de la mise en œuvre de la cogestion paritaire

La cogestion est un modèle de gestion dans lequel les responsabilités de gestion et de prise de décisions sont partagées entre plusieurs parties prenantes, généralement les employés et la direction de l'entreprise. Ce modèle vise à favoriser la participation des travailleurs à la gestion

de l'entreprise et à promouvoir la collaboration entre les différentes parties prenantes pour atteindre les objectifs organisationnels.

Ce qui a pour corollaire, l'atteinte d'un véritable équilibre des intérêts au sein de la société (A) et la fluidité de la concertation sociale (B).

A. L'atteinte d'un véritable équilibre des intérêts au sein de la société

La cogestion est un modèle de gouvernance qui vise à favoriser la prise de décisions collaboratives en impliquant différentes parties prenantes, souvent des travailleurs et des employeurs, dans la gestion d'une entreprise ou d'une organisation. Cette approche repose sur le principe de l'équilibre des intérêts en favorisant la participation de diverses parties prenantes dans le processus de décision.

En effet, la cogestion permet l'alignement des intérêts au sein de la société dans le sens où, elle permet généralement aux travailleurs et actionnaires d'être représentés dans les organes de décision de l'entreprise de manière égale. Cela garantit que les intérêts de toutes ces parties sont pris en compte lors des prises de décision importantes. En d'autres termes, dans un système de cogestion, les décisions importantes ne sont pas prises de manière unilatérale par la direction de l'entreprise. Au lieu de cela, elles sont discutées et négociées collectivement, ce qui permet de tenir compte des différentes perspectives et des intérêts divergents. Ainsi, en impliquant les parties prenantes dans le processus de décision, la cogestion peut contribuer à réduire les conflits au sein de l'entreprise. Les discussions ouvertes et la recherche de consensus peuvent permettre de résoudre les désaccords de manière constructive.

La cogestion devient donc un excellent moyen pour pallier les problèmes liés à la relation d'agence sus évoquée, notamment la divergence des intérêts entre le principal et l'agent. Vu que ceux-ci sont contraint à faire converger leurs intérêts pour le bien-être de la société. Cela a comme répercussion l'amélioration de la productivité de la société. Puisque les dirigeants ne pourront plus entreprendre des techniques surnoises d'enracinement ou encore faire prévaloir leur opportunisme au détriment des salariés et de l'évolution de la société. Seul l'intérêt social sera mis en avant.

B. La fluidité de la concertation sociale

Dans un système de cogestion, les différentes parties prenantes, notamment les travailleurs et les employeurs, sont activement impliqués dans la prise de décisions. Cela crée un environnement propice à la concertation, car les parties prenantes ont une plateforme pour exprimer leurs préoccupations et leurs points de vue.

De plus, la cogestion encourage généralement une communication ouverte et transparente au sein de l'entreprise ou de l'organisation. Cela permet de mieux comprendre les motivations et les attentes de chacun, ce qui peut favoriser un consensus autour des décisions à prendre.

En effet, en impliquant les parties prenantes dans le processus de prise de décisions, cela peut contribuer à la résolution proactive des conflits. Les discussions ouvertes permettent de traiter les désaccords de manière constructive et de trouver des solutions qui répondent aux besoins de toutes les parties.

Par ailleurs, dans un modèle de cogestion, la responsabilité de la gestion de l'entreprise est partagée entre les parties prenantes. Cela signifie que tous ont un intérêt à ce que l'entreprise fonctionne bien, ce qui favorise la coopération et la communication régulière pour atteindre cet objectif.

En résumé, la cogestion crée un environnement propice à la concertation sociale en favorisant la participation, la transparence, la résolution de conflits constructive et la recherche de consensus. Elle encourage également la confiance mutuelle et la responsabilité partagée, ce qui peut contribuer à une communication fluide entre les différentes parties prenantes au sein de l'entreprise ou de l'organisation.

Section 2 : Les réformes à instaurer pour une promotion efficace de l'actionnariat salarié

L'attribution gratuite d'actions est un mécanisme qui permet à une société d'octroyer une part de son capital à ses salariés et ainsi augmenter sa productivité en suscitant la motivation et le sentiment d'appartenance de la part de ces derniers.

Cependant, force est de constater que par ses nombreuses contraintes, il entraîne le désintérêt des parties prenantes.

Il s'avère donc impératif d'apporter des réformes ou des améliorations afin de permettre la promotion efficace de l'actionnariat salariés.

Ainsi, nous proposerons donc des mesures touchant directement les salariés bénéficiaires de l'attribution gratuite d'actions (**Paragraphe 1**) et d'autres concernant les sociétés attributives d'actions (**Paragraphe 2**).

Paragraphe 1 : Les mesures touchant directement les salariés bénéficiaires de l'attribution gratuite d'actions

Les salariés sont les premiers touchés par l'opération d'attribution gratuite d'actions, puisqu'il s'agit d'un procédé mis en place en leur faveur, afin de leur permettre d'avoir une plus grande place au sein de la société. Du moins, une meilleure place que le schéma classique dans lequel les actionnaires auraient exclusivement le pouvoir décisionnel alors que ceux même qui ont les connaissances techniques et qui œuvre pour l'essor de la société n'aurait pas mot à dire.

Les réformes que nous proposerons seront dans l'optique de susciter un plus grand intérêt des salariés à l'actionnariat salarié. En effet, tous ne comprennent pas l'importance de cet outil ou n'y croit pas en raison effectivement du fait que celui-ci ne leur procure pas le réel pouvoir qui leur aurait permis de se sentir égal aux actionnaires existants et ainsi véritablement mettre en place des stratégies pour la pérennité de la société.

À cet effet, il est fréquent même de voir des salariés actionnaires ne pas prendre part aux assemblées générales tant leur poids décisionnel est faible. À quoi bon y aller se disent-ils vu que leur voix ne pourra pas être entendue.

En plus de cela, il ne faut pas oublier que l'actionnariat salarié reste une opération à risque pour les salariés. Il faut donc trouver des solutions afin de mitiger les risques pris par les salariés.

Ainsi, nous aborderons le ravivement de l'intérêt des salariés à prendre part à l'actionnariat salarié (A) puis, la mitigation des risques encourus par le salarié (B).

A. Le ravivement de l'intérêt des salariés à prendre part à l'actionnariat salarié

L'actionnariat salarié comme il a été dit, est mis en place dans l'intérêt du salarié de prime abord et par la suite, cela a un impact positif pour la société vu que ceux-ci se sentent impliqués donc vont fournir les efforts nécessaires afin que les résultats de la société soient meilleurs.

Cependant, l'on s'est rendu compte de l'inefficacité des droits attachés aux actions détenues par les salariés et du fait également que lorsqu'il s'agissait du volet stratégique de la société, ceux-ci étaient mis à l'écart.

Il convient donc en premier lieu, d'insuffler une meilleure efficacité aux droits attachés à la détention des actions de la société (1), puis en second lieu, de mettre en place des moyens d'inclusion véritable du salarié à la stratégie de la société (2).

1. L'insufflation d'une meilleure efficacité aux droits attachés à la détention des actions de la société

L'actionnariat salarié permet aux salariés de prendre part aux instances décisionnelles, notamment aux assemblées. Ils peuvent donc exercer les privilèges liés à la détention des actions, c'est-à-dire le droit de vote et bénéficier du droit aux dividendes.

Cependant, l'on se rend compte de l'inefficacité de ces droits en pratique. Nous nous attèlerons donc à trouver des solutions pour y remédier.

Tout d'abord, concernant le droit de vote, il est inefficace en raison du fait qu'il est possible qu'il soit annihilé. En effet, l'article 626-1 alinéa 1 de l'AUSCGIE, ne précise pas si l'attribution d'actions concerne les actions ordinaires ou celles de préférence. Alors qu'on sait que les actions de préférence peuvent être privées de droit de vote. Il convient donc au

législateur de bien préciser qu'il s'agit d'actions ordinaires. Car dépourvu de droit de vote, l'attribution gratuite d'actions s'apparenterait à un intéressement qu'il ne faut surtout pas confondre avec l'actionnariat salarié. En effet, l'intéressement est « *un système facultatif qui permet à toute entreprise qui le souhaite, d'associer ses salariés par voie d'accord collectif à ses résultats ou à l'accroissement de sa productivité* ». ¹²⁰ Ce mécanisme instauré par l'entreprise, donne droit au versement d'un revenu disponible en espèces aux travailleurs.

En réalité, de manière générale, l'intérêt des travailleurs concernant les plans d'actionnariat salarié est faible, aussi longtemps qu'il n'est pas question d'une réelle participation aux décisions.

Ensuite, le droit de vote est faible. En effet, en plus d'un pourcentage relativement bas, l'actionnariat est dispersé donc les salariés ne peuvent pas jouir d'un pouvoir décisionnel effectif. En effet, la loi ne permet qu'une attribution de 10% des actions en plus répartie entre l'ensemble des salariés sélectionnés. L'on comprend par là le désir du législateur de vouloir éviter une prise de contrôle par les salariés et le détournement de la vocation initiale de l'attribution gratuite d'actions qui est de récompenser les salariés et d'accroître leur motivation et garantir leur fidélité.

Pour remédier à cela, il serait intéressant que le législateur revoie à la hausse le pourcentage maximum d'actions à attribuer aux salariés. En France, il est possible d'aller jusqu'à 20 et envisager même 30 pourcents. Ou bien, le législateur s'il souhaite conserver les 10%, qu'ils constituent plutôt le seuil minimum et non maximum car on constate que la plupart des entreprises octroie généralement 2 voire 3% du capital à l'ensemble des salariés, 6% au maximum pour les plus généreux. Cela reste très peu, même si l'on envisageait la mise en place de convention de vote ¹²¹.

Enfin, concernant le droit aux dividendes, le législateur ne doit pas permettre à l'image de son homologue français, que celui-ci soit supprimé car cela fait perdre tout son sens à l'actionnariat salarié.

¹²⁰ Code du travail français art L.441-1 à L.441-8

¹²¹ Les conventions de vote sont des conventions par lesquelles un ou plusieurs associés s'engagent à voter dans un sens déterminé lors de l'adoption des décisions collectives ou à consulter préalablement leurs cocontractants sur le sens du vote à exercer.

Ainsi, en plus d'insuffler une meilleure efficacité aux droits attachés à la détention des actions, promouvoir l'actionnariat salarié passe par la mise en place de techniques d'inclusion véritable des salariés à la stratégie de la société.

2. La mise en place de techniques d'inclusion véritable des salariés à la stratégie de la société

Les salariés comme on a pu le constater sont en marge lorsqu'il s'agit de la mise en œuvre de la stratégie de la société. En effet, les actionnaires existants et dirigeants pratiquent encore de la rétention d'informations et ne sont pas ouverts pour une coopération avec les salariés d'autant plus lorsqu'il s'agit de décisions cruciales relevant très souvent de la politique managériale ou encore du sauvetage in extremis des sociétés en difficultés financières.

Ainsi, il serait intéressant que soit mis en place, des organes tels que les conseils consultatifs et stratégiques au sein des sociétés¹²². En effet, ils servent à fournir des avis, des idées et des recommandations aux dirigeants et à la direction de l'entreprise sur des questions importantes liées à la stratégie, à la gestion et à la croissance de l'entreprise. Ils peuvent analyser les plans stratégiques, les objectifs et les initiatives pour s'assurer qu'ils sont solides et alignés sur les objectifs de l'entreprise.

Par ailleurs, la mise en place d'outil tels que les boîtes à suggestions¹²³ au sein des entreprises, qu'elles soient physiques (des boîtes physiques où les employés peuvent déposer leurs suggestions par écrit) ou numériques (des plateformes en ligne dédiées), jouent un rôle important au sein de la société en encourageant la participation des employés, en favorisant l'innovation et en améliorant la communication et la culture organisationnelle.

En outre, les réunions hebdomadaires, entre la direction et les salariés permettent également de participer à une meilleure inclusion de ceux-ci. À travers les échanges, ceux-ci peuvent évoquer certains problèmes et apporter des solutions de concert avec les dirigeants et cela favorise la cohésion au sein de la société.

¹²²https://www.google.com/search?q=conseils+consultatifs+et+strat%C3%A9giques&oq=conseils+consultatifs+et+strat%C3%A9giques&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCTEyMTA5ajBqN6gCALACAA&sourceid=chrome&ie=UTF-8#ip=1 consulté le 29/09/2023 à 00h49

¹²³https://oqlf.gouv.qc.ca/ressources/bibliotheque/dictionnaires/terminologie_pds/fiches/boite_a_suggestions.htm consulté le 29/09/23 à 00h53

La mise en place de « *Journées de l'actionnaire* » au sein de la société peut être une excellente initiative afin de sensibiliser les salariés sur l'importance de l'actionnariat afin de susciter un meilleur intérêt et cultiver en eux une véritable éducation financière et à l'investissement.

En plus de ces techniques, la reconnaissance d'un droit d'alerte pour les salariés s'avère plus que nécessaire.

Pour avoir une idée sur la notion même du droit d'alerte, il convient de se référer aux articles 150 à 158 de l'AUDSCGIE. En effet, c'est le droit qu'à le titulaire d'attirer l'attention des dirigeants de la société sur tout fait ou acte de nature à compromettre la continuité de l'exploitation sociale. On comprend dès lors que la procédure d'alerte est une innovation dans le droit des sociétés des pays membres de l'OHADA, participant de l'amélioration de l'information due aux différents partenaires de l'entreprise.

Le législateur OHADA reconnaît le droit d'alerte au commissaire aux comptes et actionnaires existants. Or, ce mécanisme «de signaux et de clignotants » constitue l'exercice de prérogatives relevant de la gestion normale de la société. Dans cette optique, les salariés qui ont un intérêt supérieur à la survie de l'emploi devraient l'exercer au titre de leur participation. Or, il n'en est rien.

Le droit d'alerte prend la forme d'un droit économique de l'information dont le but est d'assurer l'efficacité et la coordination des divers circuits d'informations existants dans l'entreprise afin de faciliter la détection des difficultés rencontrées pour celle-ci.

Ainsi, il vise à provoquer une discussion interne à l'entreprise, dont l'objet sera à la fois de prendre la mesure la plus exacte possible des difficultés rencontrées ou sur le point de survenir, de proposer, à la suite de cette discussion, les solutions les plus appropriées pour résoudre les difficultés. L'exercice du droit d'alerte conduit donc nécessairement à une implication dans la gestion de la société. Il serait donc intéressant qu'il soit reconnu aux salariés.

La reconnaissance du droit d'alerte au personnel salarié doit participer de la volonté du législateur d'associer plus étroitement les salariés à la gestion, voire à la surveillance du fonctionnement des entreprises. En effet, ceux-ci doivent être mieux associés à la recherche de solutions permettant d'éviter l'apparition de difficultés susceptibles de compromettre la continuité de l'activité, un risque majeur contre l'emploi. Ici, l'intégrité de l'emploi et la protection sociale militent en faveur d'une attribution de ce droit d'alerte qui est l'instrument de la participation effective du salarié dans la société.

On se demande pourquoi le législateur OHADA n'a pas cru bon d'intéresser ainsi le salarié à la gestion transparente de la société.

Pour certains acteurs, c'est pour éviter de mettre entre les mains des salariés une arme contre la société. L'exclusion des travailleurs de la procédure d'alerte est fondée sur la peur que ceux-ci n'en fassent un usage intempestif pouvant nuire au crédit de la société.

En outre, d'autres l'expliquent par la difficulté que les travailleurs auraient à rencontrer dans l'appréciation des documents leur permettant de mettre en évidence un risque pour la continuité de l'activité qu'ils veulent sauvegarder. Ces critiques paraissent excessives. Certes, à terme, cette nouvelle prérogative pourra modifier certaines pratiques mais il n'en demeure pas moins vrai que le droit d'alerte permettra la transparence du fonctionnement des entreprises et surtout la prévention des difficultés dans la société

B. La mitigation des risques encourus par les salariés

L'actionnariat salarié demeure une opération risquée pour les salariés. En effet, comme il a été relevé, les marchés financiers sont volatiles. C'est dire qu'ils sont soumis à des fluctuations et à des cycles économiques. Ainsi, ceux-ci peuvent être perdants ou gagnants de leur investissement.

Cependant, l'on constate qu'un délai d'indisponibilité est prévu avant que les salariés ne puissent jouir pleinement de leurs actions et ce temps est relativement long, ce qui peut donner le temps à leurs actions de perdre de la valeur et devenir illiquides au moment où le salarié voudra les céder. De plus, les salariés détiennent une grande partie de leur patrimoine en actions de leur entreprise et peuvent manquer de diversification. Si l'entreprise connaît des difficultés, cela peut avoir un impact significatif sur leur situation financière.

Ainsi, il convient d'orienter l'analyse vers une réduction de la période d'indisponibilité des actions (1) et une diversification du portefeuille des salariés (2).

1. La réduction de la période d'indisponibilité des actions

L'une des particularités de l'attribution gratuite d'actions par rapport aux stock-options est la présence de la période, instituée pour faciliter l'actionnariat durable. Il s'agit d'un « stage forcé dans la société »¹²⁴ ayant pour but que les salariés et les dirigeants aient le temps d'apprécier les avantages et les inconvénients de ces actions originales. La fidélité est l'une des contreparties de l'attribution gratuite d'actions. Afin de promouvoir cette fidélité le législateur OHADA a jugé opportun d'instaurer une période d'indisponibilité des actions attribuées gratuitement. Cette période étale non seulement l'acquisition des actions dans le temps mais exige également une période de conservation.

En droit OHADA, cette période pendant laquelle, le salarié n'est pas encore officiellement actionnaire, puisqu'il ne peut pas jouir de tous les droits attachés à cette qualité, est de quatre (4) ans au moins. C'est dire qu'avant cette période, le salarié ne peut pas vendre ses actions. Il est obligé de les conserver jusqu'à attribution définitive.

Or, pendant ce temps, le marché financier n'est pas statique. Il peut donc arriver que la valeur des actions baisse ou même devient nulle. Les salariés auraient donc attendu tout ce temps pour ne même pas en bénéficier. Certes, il s'agit d'une stratégie qui a pour but d'empêcher les salariés de développer un certain opportunisme qui consisterait à ne profiter que du volet lucratif du mécanisme. Cependant, lorsque la durée est trop longue, même venant d'une bonne intention, cela devient contreproductif.

Nous proposons donc qu'une réduction soit envisagée, à deux (2) ans au moins au lieu de quatre (4), à l'image du droit français. Cela permettrait aux salariés de moins se sentir piégé par cette opération qui à la base est censé être faite dans leur intérêt. Il serait intéressant également que ceux-ci songent à diversifier leur portefeuille.

2. La diversification du portefeuille des salariés

Les salariés détiennent une grande partie de leur patrimoine en actions de leur entreprise, cela signifie que leur investissement est fortement concentré sur une seule entité. Par conséquent, tout d'abord, le risque de perte est concentré. À cet effet, si l'entreprise rencontre des difficultés

¹²⁴ Yves GUYON, *La distribution gratuite d'actions aux salariés*, JCP Ed. G 1981

financières ou voit la valeur de ses actions diminuer, les salariés peuvent subir une perte financière significative.

Ensuite, cela entraîne un manque de protection contre la volatilité¹²⁵. En d'autres termes, les actions individuelles peuvent être soumises à une volatilité importante. Lorsque la majeure partie de la richesse d'un salarié est investie dans une seule entreprise, il peut être exposé à des variations de prix plus importantes que s'il détenait un portefeuille diversifié d'actifs.

Enfin, si l'entreprise opère dans un secteur spécifique et que le portefeuille du salarié est fortement lié à ce secteur, les problèmes économiques ou sectoriels peuvent avoir un impact disproportionné sur le portefeuille.

Ainsi, les salariés devraient envisager de diversifier leur portefeuille en investissant dans d'autres actifs, tels que des actions d'autres entreprises, des obligations, des fonds communs de placement ou des biens immobiliers.

La diversification d'un portefeuille est une technique d'investissement qui consiste à composer le portefeuille avec différents types d'actifs dans le but principal de réduire les risques naturels de l'investissement. Théoriquement, diversifier suppose de ne pas placer tous les œufs dans le même panier dans l'espoir qu'en cas de chute, on ne perde pas tout. En d'autres termes, lorsqu'on parle de diversification d'un portefeuille en finance, on entend la constitution d'une base d'actifs financiers comportant des actifs de différentes sortes, origines et secteurs. De cette manière, la rentabilité est maintenue avec une exposition moindre aux risques.

Paul Tudor JONES, disais même à ce sujet : « *Je crois que la chose la plus importante que l'on puisse faire, c'est de diversifier son portefeuille. La diversification est la clé, le jeu défensif est la clé et, encore une fois, il faut demeurer dans la course le plus longtemps possible* ».

¹²⁵ <https://www.lafinancepourtous.com/decryptages/marches-financiers/fonctionnement-du-marche/volatilite/>
consulté le 01/10/23 à 14h19

Paragraphe 2 : Les mesures concernant les sociétés attributives d'actions

La rétention à la mise en place d'un actionnariat salarié concerne également les sociétés. En effet, les nombreuses contraintes liées au coût, à la complexité ou encore au caractère limitatif de l'opération, freine les entités à y prendre part.

Il nous revient donc de proposer des solutions afin que les sociétés franchissent cette barrière et mettent en œuvre correctement la politique d'actionnariat salarié en utilisant les meilleures méthodes pour parvenir à maximiser leur productivité.

Ainsi, nous proposons donc des mesures financières (A) et des mesures non financières de promotion de l'actionnariat salarié (B).

A. Les mesures financières de promotion de l'actionnariat salarié

L'actionnariat salarié est une opération couteuse pour les entreprises aussi bien au niveau administratif qu'au niveau de toute l'ingénierie financière qui encadre ce procédé.

Il convient donc de trouver des solutions afin d'alléger les entreprises pour qu'elles soient plus enclin à mettre en place ce mécanisme.

Ainsi, il serait nécessaire de créer un fonds salarial collectif au sein de l'entreprise (1) et que soit mis en place un crédit bancaire dédié à l'actionnariat salarié (2).

1. La nécessité de créer un fonds salarial collectif au sein de la société

Les nombreuses contraintes financières et le cadre réduit des bénéficiaires qui hésitent à s'aventurer dans les sables mouvants de la participation constituent un frein pour la promotion de l'expansion de l'actionnariat salarié.

Dans ce contexte, il s'avère nécessaire d'étendre les opérations d'actionnariat à tous les salariés en créant des structures d'accueil de l'épargne salariale, mises en place à l'initiative des syndicats (d'employeurs et de salariés) et qui permettent aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières.

L'idée directrice, ici, est que pour encourager les salariés à recourir spontanément et massivement aux opérations d'actionnariat salarié, il faut mettre sur pied un dispositif qui va constituer un réceptacle de l'épargne salariale dans la société.

Ce dispositif, qui peut prendre diverses dénominations et qu'il convient de nommer Fonds salarial collectif¹²⁶ pour les besoins de cette étude, est destiné à recueillir des sommes provenant de différentes origines : un pourcentage des rémunérations volontairement versées par les salariés, des sommes perçues au titre de participation financière ou des versements complémentaires que l'entreprise pourra effectuer¹²⁷.

L'originalité d'un tel organisme dont la mise sur pied relève du pouvoir de direction et d'administration du chef d'entreprise réside à deux niveaux.

D'un côté, créé par l'entreprise et géré collectivement par les salariés et la direction, le Fonds salarial collectif permettra à la société de bloquer toutes les sommes versées sur un compte spécial et de les rendre indisponibles pour une période donnée.

D'un autre côté, lesdites sommes peuvent servir aux salariés non seulement à acquérir les titres émis par la société où ils travaillent, mais aussi les actions d'autres sociétés. Ainsi donc, les sommes investies peuvent être disponibles à l'expiration de la période d'indisponibilité convenue ou en cas de survenance d'un événement comme la retraite, le licenciement ou le décès du salarié.

Il en résulte que l'institution d'un Fonds salarial collectif a pour finalité d'étendre l'actionnariat à tous les salariés sans distinction de catégorie mais qui ont une ancienneté suffisante dans l'entreprise¹²⁸. Il peut aussi constituer un vecteur complémentaire d'une épargne retraite pour les salariés. Cette perspective devrait de plus en plus être investie aux plans économique et politique pour pallier les insuffisances des mécanismes actuels de retraite en vigueur dans les pays de l'espace OHADA et faire ainsi un pas notable vers la régionalisation du droit de la sécurité sociale souhaité par certains auteurs¹²⁹.

¹²⁶ <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/comment-fonctionne-lepargne-salariale#:~:text=Qu'est%2Dce%20que%20l,leurs%20b%C3%A9n%C3%A9fices%20ou%20leurs%20performances>. Consulté le 02/10/2023 à 19h06

¹²⁷ Il s'agit d'un fonds d'investissement géré par les salariés sous le contrôle de l'employeur et destiné à l'acquisition d'actions des entreprises privées

¹²⁸ Cette durée varie de deux à cinq ans dans le cadre des Plans 401 (K) de l'Employee Retirement Income Security Act (ERISA) de 1974 en vigueur aux Etats-Unis.

¹²⁹ Joseph ISSA -SAYEGH, *Questions impertinentes (?) sur la création d'un droit social régional dans les Etats africains de la zone franc*, www.ohada.com/Doctrine Ohadata D-02-27- n°38.

On constate donc que la participation du salarié bouleverse à terme le droit du travail, car la diffusion de l'actionnariat salarié à une fraction plus large des salariés les rapproche sans les confondre des actionnaires.

En plus de la création d'un fonds salarial collectif, il serait également intéressant d'envisager l'existence d'un crédit bancaire dédié à l'actionnariat salarié.

2. La mise en place d'un crédit bancaire dédié à l'actionnariat salarié

La mise en place d'un actionnariat salarié est une décision managériale prise très sérieusement par les entreprises dans le sens où, elle nécessite la sortie massive de fonds et aussi une certaine technicité qui demande très souvent l'accompagnement de certaines institutions financières telles que les banques ou encore les fonds communs de placement.

Il s'agit d'un mécanisme très bénéfique pour l'entreprise mais ses bénéfices ne pourront très souvent qu'être observés qu'à long terme mais sur le moment, il constitue une charge lourde à porter pour les entreprises.

À cet effet, il serait intéressant que celles-ci, surtout les petites entreprises qui cherchent à augmenter leur productivité et donc qui ont tout intérêt à mettre en place un actionnariat salarié, puissent bénéficier d'un crédit.

Les banques, lorsqu'elles interviennent dans le processus de mise en place de l'actionnariat salarié, c'est surtout en tant que conseil ou accompagnateur dans la mise en place des plans d'actionnariat salarié mais pas pour octroyer un prêt en ce sens. Alors que celles-ci pourraient financer l'actionnariat salarié.

Le financement en question pourrait, au vu des accords spécifiques avec la banque, être considéré comme un crédit d'investissement. Cela permettrait à l'entreprise bénéficiaire de mettre en place son actionnariat salarié et de pouvoir rembourser le crédit à terme, puisque cette opération lui aura permis d'accroître sa rentabilité.

Cependant, la mise en place d'un crédit bancaire dédié à l'actionnariat salarié peut présenter certaines difficultés et défis, notamment :

- La négociation avec les banques : Il peut être difficile de négocier des modalités de crédit avantageuses avec les banques, notamment en ce qui concerne les taux d'intérêt,

les garanties, les termes de remboursement, etc. Les banques peuvent percevoir un risque plus élevé dans les prêts destinés à l'achat d'actions d'entreprise.

- La conformité réglementaire : Les institutions financières doivent se conformer à des réglementations strictes, ce qui peut rendre plus compliquée la création de produits financiers personnalisés, comme un crédit pour l'actionnariat salarié. Il est important de s'assurer que le produit est conforme aux lois et réglementations locales.
- L'évaluation du risque : Les banques doivent évaluer le risque associé à ces prêts, en particulier si l'entreprise est sujette à des fluctuations de performance ou si les marchés financiers sont volatils. Les salariés peuvent avoir une exposition accrue au risque en raison de la concentration de leurs investissements dans l'entreprise.

B. Les mesures non financières de promotion de l'actionnariat salarié

Si l'actionnariat salarié est plus développé dans les pays européens et outre - atlantiques, on remarque son absence dans les entreprises de l'espace OHADA. Cela s'expliquerait par un déficit de bases légales assurant une réelle promotion de l'actionnariat salarié. En d'autres termes, des mesures législatives ou réglementaires capables d'insuffler une nouvelle ère dans l'entreprise s'avèrent nécessaires.

En plus de cela, l'actionnariat salarié est limité aux sociétés anonymes et par actions simplifiées. Ce qui demeure un frein pour les sociétés ayant d'autres formes qui seront donc obligées d'effectuer une transformation coûteuse ou encore les PME, qui veulent y prendre part mais qui ne pourront pas.

Ainsi, nous proposons un étoffement du cadre légal ainsi que la mise en place de bonnes pratiques de promotion de l'actionnariat salarié (1) et que l'actionnariat salarié soit étendu à toutes les sociétés (2).

1. La nécessité d'un étoffement du cadre légal de promotion de l'actionnariat salarié

Le cadre légal ivoirien relativement à l'actionnariat salarié est très pauvre voire inexistant. Il n'y a pas suffisamment de mesures législatives ou encore réglementaires pour assurer la promotion de l'actionnariat salarié.

Il serait donc intéressant que des lois soient votées ou encore des ordonnances prises à l'image de la France, qui a fait de l'actionnariat salarié une véritable politique managériale nationale par excellence.

À titre d'exemple¹³⁰ :

- L'ordonnance n° 59-126 du 7 janvier 1959 tendant à favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs au marché de l'entreprise. L'ordonnance de 1959 a été le premier texte législatif à instituer une formule de participation financière. Il prévoit la possibilité, par voie d'accord collectif, d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise, les sommes distribuées aux salariés étant exonérées de charges sociales. À l'origine, cette ordonnance prévoyait une modalité particulière d'intéressement : la participation au capital. Elle instaurait en effet la possibilité d'une distribution gratuite d'actions à la suite d'une incorporation des bénéfices au capital aboutissant à la création de nouveaux titres. Il s'agissait là d'une première formule favorisant l'actionnariat des salariés.
- L'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises. Elle est obligatoire pour les entreprises de plus de 100 salariés (de plus de 50 depuis 1990), ce régime ouvre aux salariés un véritable droit sur les bénéfices dégagés au cours de l'exercice. Ces entreprises doivent en effet faire bénéficier leur personnel d'une " participation aux résultats ", les sommes ainsi distribuées étant cependant bloquées pendant cinq ans.
- L'ordonnance n° 67-694 du 17 août 1967 créant les plans d'épargne d'entreprise. Facultatifs, les plans d'épargne d'entreprise (PEE) permettaient de collecter l'épargne salariale en l'assortissant d'un régime fiscal favorable. L'ordonnance prévoyait

¹³⁰ <https://www.senat.fr/rap/r98-500/r98-5002.html#:~:text=Cette%20loi%20permet%20aux%20entreprises.exception%2C%20incessibles%20pendant%20cinq%20ans> consulté le 04/10/2023 à 17h35

expressément que l'épargne salariale placée sur les PEE pouvait être affectée à l'acquisition d'actions de l'entreprise.

- La loi n° 80-834 du 24 octobre 1980 relative à la distribution d'actions en faveur des salariés des entreprises industrielles et commerciales visait à inciter les sociétés à distribuer gratuitement des actions à leur personnel à hauteur de 3 % de leur capital. Il s'agissait d'un système à la fois unique et facultatif. Unique, car la distribution était organisée dans des conditions qui ne se renouvelleraient pas. Facultatif, car elle laissait aux entreprises la liberté d'y recourir. La spécificité de cette loi tenait notamment dans les incitations mises en place. Ainsi, les entreprises qui avaient décidé de distribuer gratuitement des actions se voyaient attribuer une créance sur l'État égale à 65 % de la valeur des actions, créance portant intérêt et remboursable en 10 annuités constantes¹³¹.
- Et plus récemment, la loi PACTE de 2019 a permis une amélioration considérable de l'actionnariat salarié en raison de ses mesures incitatives.

Mise à part le cadre légal, nous pouvons proposer quelques pratiques permettant de promouvoir l'actionnariat salarié, toujours à l'image de ce qui est fait en France.

Tout d'abord, l'organisation de salon ou forum pour la promotion de l'actionnariat salarié. Ces événements permettront de vulgariser l'actionnariat salarié et constitueront un moment privilégié d'échanges entre l'entreprise et les potentiels actionnaires.

Dans certaines entreprises, les équipes dédiées peuvent également animer un Club des actionnaires, proposant une diversité d'événements à leurs adhérents, tels que des formations ou des conférences, des visites ou encore des spectacles. Ces clubs rassemblent les actionnaires autour des métiers et des valeurs de l'entreprise et permettent d'approfondir leur connaissance du groupe et de s'associer plus étroitement à son projet.

¹³¹ Au-delà de ces divers dispositifs législatifs, le Parlement a également formulé différentes propositions de loi approfondissant l'actionnariat des salariés. La plus symptomatique de l'intérêt du Parlement sur ce sujet est sans doute la proposition de loi créant les sociétés d'actionnariat salarié, rapportée au Sénat par votre rapporteur et discutée en 1980. Cette proposition de loi, qui n'a jamais été définitivement adoptée, visait à associer les salariés et les apporteurs de capitaux dans les " sociétés de matière grise " en instituant une nouvelle forme de partage de la valeur ajoutée : les salariés et les apporteurs de capitaux se répartissent paritairement les bénéfices sous forme d'actions nouvelles après versement d'un dividende précipitaire aux actionnaires.

Ensuite, la considération portée à cette partie prenante de l'entreprise et à ses questions peut également être abordée, à travers des interviews ou des éditoriaux de l'équipe dirigeante, dans les médias, lors d'événements, dans une newsletter etc.

Enfin, il est important de noter que pour que ces plans réussissent, il est également important de mettre en place des dispositifs de communication et de formation, que ce soit durant les périodes d'ouverture de capital, mais également en dehors. En effet, une communication régulière et fiable a été identifiée comme l'un des principaux leviers pour favoriser et développer l'actionnariat salarié. Il existe plusieurs types de communications et de formations, prenant la forme d'ateliers, conférences thématiques, de webinaires, de supports vidéo, voire de présentations assorties d'un simulateur embarqué dans les tablettes des managers pour diffuser des informations sur l'actionnariat salarié avant la période de souscription¹³². Certaines entreprises utilisent également des *serious games*¹³³, des sessions de jeu en présentiel, ou des modules d'e-learning pour initier les salariés à la gestion d'entreprise, à l'épargne salariale et aux fonds d'actionnariat salarié.

2. L'extension de l'actionnariat salarié à toutes les sociétés

L'attribution gratuite d'actions est une opération très bénéfique autant pour les sociétés qui la mettent en place, que pour les salariés qui bénéficient des actions.

Cependant, force est de constater que cette opération est limitée à deux types de sociétés notamment les SA et les SAS. Ceci s'explique par le fait que les grandes entreprises ont souvent plus de ressources pour mettre en place des plans d'actionnariat et mènent déjà des activités sur le marché boursier. En général, les sociétés de capitaux, sont plus couramment associées à l'actionnariat salarié en raison de leur capacité à émettre des actions et à mettre en œuvre des plans d'actionnariat.

¹³² https://www.capitalisme-responsable.com/wp-content/uploads/Livre-Blanc_VF_web-2.pdf consulté le 04/10/2023 à 23h04

¹³³ Les *serious games*, ou jeux sérieux en français, peuvent se définir comme des applications informatiques « dont l'objet est de combiner à la fois des aspects sérieux tels l'enseignement, l'apprentissage, la communication, ou encore l'information, avec des ressorts ludiques issus du jeu vidéo (game) ».

Les objectifs attribués à ce type de jeux d'un point de vue éducatif sont essentiellement de trois ordres :

- Diffuser un message ;
- Permettre de s'entraîner ;
- Favoriser l'apprentissage et le partage de connaissances.

Pourtant, les PME gagneraient beaucoup à mettre en œuvre ce type d'opération avec bien évidemment un accompagnement financier de l'État¹³⁴ pour leur permettre d'augmenter leur productivité et de se développer plus rapidement mais celle-ci généralement, sont constituer sous la forme de SARL.

Ainsi, il serait intéressant de donner la possibilité à toutes les formes de sociétés de pouvoir utiliser ce mécanisme.

Au Royaume Uni par exemple, il n'y a pas de restrictions quant à la forme de la société. L'actionnariat salarié concerne tout type de sociétés que ce soit les Société à responsabilité limitée, Mutuelles, Société Anonyme, Association, Coopérative.

¹³⁴ Les subventions

CHAPITRE 2 : LES IMPLICATIONS LIEES A L'ASSOCIATION REELLE DES SALARIES A LA GESTION DE LA SOCIETE

L'association des salariés à la gestion de la société constitue un sujet d'une grande importance, tant sur le plan économique que social. Cette démarche, qui vise à allier les travailleurs aux décisions et au fonctionnement de l'entreprise, entraîne des implications significatives qui touchent divers aspects de l'organisation, des employés (**Section 1**) et de la société dans son ensemble (**Section 2**).

Section 1 : les implications sur les conditions socio-professionnelles des salariés

Le fait pour le salarié de participer à la gestion de la société grâce à l'attribution gratuite d'actions impacte ses conditions socio-professionnelles.

Les conditions socio-professionnelles¹³⁵ font référence à l'ensemble des aspects liés à la fois à l'environnement de travail et aux facteurs sociaux qui influencent la vie professionnelle des individus. Ces conditions englobent une gamme variée d'éléments qui peuvent avoir un impact sur le bien-être, la satisfaction et la qualité de vie des travailleurs.

Ainsi, la participation du salarié au pilotage de la société permet de réduire les inégalités au sein de la société (**Paragraphe 1**) et d'améliorer les conditions financières du salarié (**Paragraphe 2**).

Paragraphe 1 : La réduction des inégalités au sein de la société

L'une des conséquences majeures de l'association des salariés à la gestion de la société est la réduction des inégalités au sein de la société.

En effet, la réduction des inégalités¹³⁶ fait référence aux efforts visant à atténuer les disparités économiques, sociales et organisationnelles entre les différents acteurs de cette société que sont les actionnaires, les dirigeants et les employés.

¹³⁵ <https://www.droit-afrique.com/upload/doc/cote-divoire/RCI-Convention-Collective-Interprofessionnelle-1977.pdf> consulté le 21/08/2023 à 11h01

¹³⁶ <https://www.frequence-retraite.com/decryptage/reduction-des-inegalites-et-actionnariat-salarie/> consulté le 21/08/2023 à 18h54

À cet effet, l'actionnariat salarié favorise la conciliation des intérêts individuels (A) et l'amélioration du dialogue social (B).

A. La conciliation des intérêts individuels

La conciliation des intérêts¹³⁷ fait référence au processus de trouver un équilibre ou un compromis entre les différentes parties impliquées dans une situation donnée, afin de résoudre les conflits potentiels ou réels et de parvenir à un résultat mutuellement acceptable. Cela implique de tenir compte des besoins, des préoccupations et des désirs de toutes les parties concernées afin de parvenir à une solution qui satisfasse autant que possible chacune d'entre elles.

En effet, dans le contexte des entreprises et des relations professionnelles, la conciliation des intérêts peut signifier trouver un terrain d'entente entre les différentes parties prenantes, telles que la direction, les employés, les actionnaires. Les intérêts de ces parties peuvent être variés et parfois contradictoires. Par exemple, la direction peut viser à maximiser les profits, tandis que les employés peuvent chercher de meilleures conditions de travail et des salaires équitables.

En réalité, la genèse des conflits d'intérêts réside dans la volonté des associés et des dirigeants de privilégier leurs intérêts ou ceux d'une personne à laquelle ils sont liés, au détriment de l'intérêt social dont ils ont la charge.

Montesquieu disait tantôt, « *c'est une expérience éternelle que tout homme qui a du pouvoir est porté à en abuser ; il va jusqu'à ce qu'il trouve des limites* ».

De plus, dans le cadre de l'approche traditionnelle et financière de la gouvernance d'entreprise, l'actionnariat salarié trouve un meilleur référentiel d'analyse dans la théorie d'agence. Cette dernière considère la firme comme un véritable nœud de contrats à travers lequel s'établit la relation entre l'agent « dirigeant » et le principal « actionnaire ». Cette relation appelée une relation d'agence¹³⁸, définie par Jensen et Meckling en 1976 comme étant un contrat par lequel les actionnaires désignent un dirigeant pour effectuer une tâche en leur nom, à savoir le management de l'entreprise. Cela implique, bien entendu, une certaine délégation de pouvoir

¹³⁷ file:///C:/Users/HP/Downloads/TH2022PA120022_diffusion.pdf consulté le 22/08/2023 à 13h20

¹³⁸ Gérard CHARREAUX, Michael C. Jensen - *La théorie positive de l'agence appliquée à la finance et à la gouvernance*, Editions EMS, 2018, page 24

de décision. Toutefois, cette relation d'agence présente de nombreux problèmes liés aux divergences d'intérêts entre le principal et l'agent qui peuvent entraîner des répercussions néfastes sur la performance de l'entreprise et sur les intérêts financiers des actionnaires. Généralement, cette divergence d'intérêts entre le principal et l'agent, peut générer des coûts appelés "coûts d'agence", dus principalement à l'opportunisme causé par l'incomplétude des contrats, l'incertitude, l'imparfaite observabilité des efforts effectués par l'agent, ainsi que l'asymétrie informationnelle.

À cet effet, Jensen et Meckling classent ces coûts selon trois types, à savoir : « les coûts de contrôle » ou de surveillance supportés par le principal pour limiter tout comportement opportuniste de l'agent lors de sa gestion à l'entreprise, « les coûts d'obligation » engagés par l'agent pour rassurer le principal et le persuader d'agir selon ses intérêts. Et « Les coûts d'opportunité » qui représentent la perte résiduelle, due à la perte d'utilité subie par le principal en raison de la divergence d'intérêts avec l'agent. C'est pourquoi, l'actionnariat salarié vient en réponse à ces circonstances, pouvant entraîner une baisse de la qualité, de la productivité et de la performance, et afin de garantir que les intérêts des dirigeants et salariés soient cohérents avec ceux des actionnaires. Tout le monde y trouvera son compte.

En sus, dans le contexte plus large de la société, la conciliation des intérêts est un élément clé de la gouvernance et de la gestion des affaires. Elle n'implique pas nécessairement de satisfaire chaque partie à 100 %, car il peut y avoir des compromis nécessaires pour atteindre un résultat viable. Cela peut se faire par le dialogue, la négociation et la coopération, avec l'objectif de minimiser les désaccords et de parvenir à une solution qui maintienne l'harmonie et la stabilité au sein de l'entreprise ou de la relation en question.

B. L'amélioration du dialogue social

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le dialogue social¹³⁹ regroupe l'ensemble des processus de négociations, de partage de l'information ou de consultation mis en place entre le gouvernement, les employeurs et les salariés dans le cadre de problématiques ou de questions liées à la politique économique et sociale menée par l'État.

¹³⁹ <https://www.droit-travail-france.fr/acteurs-dialogue-social-entreprise.php> consulté le 22/08/2023 à 18h16

Cependant, en entreprise, le dialogue social désigne principalement les relations formelles entre l'entreprise et les salariés, c'est-à-dire entre le dirigeant (lui-même ou représenté) et les représentants du personnel au sein des différentes Instances Représentatives du Personnel (ou IRP)

Ainsi, la principale mission du dialogue social en entreprise est de favoriser la mise en place de consensus entre les différentes parties qui participent au débat¹⁴⁰. Le dialogue social a pour ambition de permettre une meilleure cohésion au sein des entreprises et de développer les sentiments d'appartenance et de loyauté en remettant le salarié au cœur du débat.

Concrètement, le dialogue social permet une résolution efficace sinon efficiente des problématiques économiques et sociales majeures en entreprise, la promotion d'une bonne gouvernance, la stabilisation sociale et le développement économique de l'entreprise.

Toutefois, la qualité des relations sociales en entreprise ne saurait se limiter à la simple qualité ou la simple quantité du dialogue entre la Direction et les IRP par exemple. La condition est certes nécessaire, mais pas suffisante pour mettre en place un vrai dialogue social dans l'entreprise. Il faut aussi que les relations entre les différents acteurs soient équilibrées, c'est-à-dire que les autres éléments de régulation sociale fonctionnent correctement. Ainsi, par exemple, un salarié doit pouvoir choisir de remonter une information ou une difficulté directement auprès de son encadrement, ou via ses représentants. De même, la Direction doit pouvoir communiquer avec les salariés directement (journal interne, réunion du personnel, ...), via l'encadrement (réunion d'équipes, ...), ou par l'intermédiaire des IRP (consultation CE, ...).

Par conséquent, l'inclusion des salariés dans le processus de gestion de la société par le biais de l'actionnariat vient constituer cette condition nécessaire en améliorant le dialogue social.

Le président UMP¹⁴¹ de la commission des Affaires économiques de l'Assemblée nationale française, Patrick Ollier a même jugé, le 18 septembre 2006, que l'actionnariat salarié était un élément d'une plus grande sécurité des entreprises nationales contre les « OPA hostiles »¹⁴². Il a ainsi salué le fait que le président Jacques Chirac ait hissé au niveau de projet de société, la loi sur la participation et l'actionnariat salarié.

¹⁴⁰ Loi Rebsamen n°2015-994 du 18 août 2015

¹⁴¹ Union pour un Mouvement Populaire

¹⁴² <https://www.pourleco.com/futur-tech/elon-musk-et-twitter-tout-comprendre-aux-opa-hostiles> consulté le 22/08/2023 à 19h39

En tant que l'un des initiateurs du texte, Patrick Ollier a expliqué que l'association capital-travail, la mise en œuvre du dividende du travail dans le cadre de la généralisation de l'actionnariat salarié, doit permettre une évolution déterminante du dialogue social¹⁴³.

En effet, l'amélioration du dialogue social fait référence à la promotion d'une communication ouverte, transparente et constructive entre les employeurs, les employés et leurs représentants au sein d'une entreprise ou d'une organisation. Ce dialogue vise à créer un environnement de travail où les parties prenantes peuvent échanger des informations, discuter des questions pertinentes et collaborer pour prendre des décisions qui affectent le personnel et l'entreprise dans son ensemble. L'amélioration du dialogue social est essentielle pour favoriser des relations harmonieuses, résoudre les conflits, renforcer la confiance et améliorer la performance organisationnelle.

Il en va de soi que, si les relations entre les différents acteurs du dialogue social ne sont pas apaisées, si par exemple il existe des conflits ou des situations de rivalités plus ou moins larvées par exemple, alors l'entreprise prend le risque de négociations difficiles, voire, dans les cas les plus extrêmes, de perte du dialogue social lorsque l'un ou l'autre des acteurs se met volontairement en retrait et n'assure plus sa mission de relais, cela est très nuisible pour la pérennité de la société.

En somme, l'enjeu du dialogue social n'est pas seulement dans le respect des obligations légales et réglementaires au niveau des IRP. Il est surtout dans la prise en considération des salariés, et dans leur participation active à la vie de l'entreprise.

Eu égard de ce qui précède, l'association des salariés à la gestion de la société entraîne comme conséquence socio-professionnelle, la réduction des inégalités au sein de la société. Mais ce n'est pas tout, elle permet également l'amélioration de la situation financière des salariés.

¹⁴³ https://www.challenges.fr/entreprise/l-actionnariat-salarie-facteur-determinant-du-dialogue-social-selon-ollier_393023 consulté le 22/08/2023 à 18h44

Paragraphe 2 : L'amélioration de la situation financière des salariés

L'amélioration de la situation financière des salariés est un enjeu majeur dans le contexte économique actuel. Parmi les nombreuses initiatives visant à atteindre cet objectif, l'actionnariat salarié se démarque comme un levier potentiellement puissant. Cette pratique consiste à permettre aux employés d'une entreprise d'acquérir des parts de cette dernière, les transformant ainsi en actionnaires. Cette approche présente plusieurs avantages majeurs, allant de l'alignement des intérêts à la création d'une culture d'appartenance et à la stimulation de la performance organisationnelle.

Ainsi, l'attribution gratuite d'actions permet aux salariés d'acquérir des titres sans investissement (A) et de bénéficier d'avantages fiscaux (B).

A. L'acquisition par les salariés de titres sans investissement

L'attribution gratuite d'actions est une pratique par laquelle une entreprise donne à ses employés un certain nombre d'actions mais à la différence de certains autres mécanismes tels que les stocks options¹⁴⁴, les salariés n'auront absolument rien à dépenser pour l'acquisition de leurs actions.

En effet, dans le mécanisme de stock-options¹⁴⁵, les employés ont la possibilité d'acheter des actions de leur entreprise à un prix fixé à l'avance, généralement inférieur à la valeur marchande actuelle. Ainsi, ceux-ci bénéficient de prix préférentiels qui leur permettra de faire des plus-values au moment de la revente à condition que les actions aient pris de la valeur avec le temps. On comprend aisément qu'avec ce mécanisme, les salariés sont soumis à divers risques tels que le risque de liquidité ou encore le risque de marché puisque ceux-ci doivent respecter une période de conservation de leurs actions qui ne peut excéder trois (3) ans à compter de la levée de l'option.

¹⁴⁴ <https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/salaire/detail/article/stock-options-definition-et-fiscalite.html>
consulté le 24/08/2023 à 17h41

¹⁴⁵ Art L.225-177 et s du Code de commerce

En revanche, l'attribution d'actions gratuites représente un effet de levier¹⁴⁶ extrêmement important pour le développement du patrimoine des salariés¹⁴⁷. Ainsi, à titre d'illustration, imaginons un investisseur particulier, qui souhaite investir dans un titre vif. Il va l'acheter au prix du cours de bourse à l'instant T. En tant qu'actionnaire, il va percevoir les dividendes versés. S'il veut revendre ses titres, il va soit réaliser une plus-value si le cours de bourse est plus haut qu'au moment de l'achat, soit subir une moins-value si le cours de bourse est inférieur. Imaginons maintenant un salarié qui fait l'acquisition, grâce à une décision de l'assemblée générale extraordinaire de la société cotée, d'actions gratuites. Tout comme l'investisseur ci-dessus, en tant qu'actionnaire, il va percevoir les dividendes éventuellement distribués. S'il décide de revendre ses titres, il les vendra au prix du cours de bourse à l'instant T et réalisera obligatoirement une plus-value étant donné que le prix d'acquisition est de zéro. L'action gratuite permet donc aux salariés de devenir actionnaires sans le moindre coût d'investissement. En résumé, cette pratique est tout à l'avantage des salariés, qui en plus, bénéficient d'avantages sur le plan fiscal.

B. Le bénéfice d'une fiscalité avantageuse pour les salariés

L'attribution d'actions gratuites aux salariés par la société entraîne un assouplissement en matière fiscale notamment ce qui concerne les droits d'enregistrement¹⁴⁸.

Pour rappel, l'enregistrement est une formalité fiscale qui est obligatoire pour un grand nombre d'actes, à l'occasion duquel un droit est perçu au profit du Trésor Public.

Selon REFALO¹⁴⁹, « l'enregistrement consiste dans l'analyse d'un acte sur un registre à ce destiné tenu par un fonctionnaire public (receveur de l'enregistrement). Par extension, on donne aussi le nom d'enregistrement :

a) à la transcription des déclarations de mutation souscrites à défaut d'acte ;

¹⁴⁶ L'effet de levier est un mécanisme qui permet d'augmenter la rentabilité d'une société. Cet outil permet donc à un actionnaire de vérifier l'augmentation de son retour sur investissement par de l'endettement.

¹⁴⁷ <https://gestiondepatrioine.com/financier/comment-investir/actions-gratuites.html> consulté le 24/08/2023 à 17h45

¹⁴⁸ <https://cours-de-droit.net/les-droits-denregistrement-en-droit-ivoirien/#content> consulté le 26/08/2023 à 02h03

¹⁴⁹ https://www.profiscal.com/etudiants/det/det_ch1_06.pdf consulté le 26/08/2023 à 02h05

b) à la simple mention par laquelle les receveurs constatent le dépôt à leurs bureaux :

- de certaines déclarations souscrites sur des formules spéciales,

- des relevés sur lesquels les notaires tunisiens ont analysé leurs actes.

L'accomplissement de la formalité donne lieu, en général, à la perception d'un impôt appelé droit d'enregistrement »

Ainsi, les droits d'enregistrement sont des impôts spécifiques qui frappent certaines mutations et actes juridiques. Ils sont généralement perçus lors de la présentation de l'acte qui sert de titre à l'opération lors de l'accomplissement de la formalité d'enregistrement. Néanmoins, à défaut d'acte, certaines opérations sont soumises à l'enregistrement sur la base de la souscription d'une déclaration au receveur chargé de l'enregistrement¹⁵⁰.

En Côte d'Ivoire, les droits d'enregistrement sont régis par les articles 444 et s du CGI et les quotités du droit proportionnel et progressif sont fixées par les articles 711 à 765.

Il convient donc de noter que relativement à l'attribution gratuite d'actions, étant une forme de cession, elle est en principe assujettie à un droit de 4%¹⁵¹. Cependant, l'article 764 bis, vient préciser que sous réserve des dispositions de l'article 760, la cession de tout ou partie des droits sociaux d'une société, lorsqu'elle n'entraîne pas la disparition de la société ou la création d'une personne morale nouvelle, est assujettie à un droit de 1%.

De plus, les cessions de droits, lorsqu'elles concernent les sociétés cotées à la BRVM, sont exonérées du droit d'enregistrement. Il en est de même pour des pays tels que le Sénégal¹⁵².

En France, assortie de multiples incitations fiscales, la loi du 30 décembre 2006 rend d'une part l'attribution gratuite d'actions fiscalement attractive pour la société lorsque l'opération bénéficie à l'ensemble des salariés. Elle prévoit d'autre part la possibilité pour le salarié de placer les actions gratuites ainsi acquises sur un plan d'épargne d'entreprise. Il s'agit d'inciter les sociétés à ouvrir l'actionnariat salarié à l'ensemble des salariés, en échange d'un actionnariat stable, et d'accroître l'épargne salariale.

¹⁵⁰ https://www.dumas-structure.net/synthese-----attribution-gratuite-d---actions-aux-salaries--non-exhaustif---a-vocation-de-synthese-uniquement-pour-societes-non-cotees--_ad254.html consulté le 26/08/2023 à 2h07

¹⁵¹ Art 760 du CGI

¹⁵² Art 472 du CGI sénégalais

En somme, associer les salariés à la gestion de la société entraîne des conséquences très positives sur les conditions socio-professionnelles de ceux-ci, chose qui impacte inévitablement positivement l'évolution de la société.

Section 2 : les implications sur l'essor de la société attributive d'actions

Les salariés accordent plus de légitimité aux sociétés lorsque ces dernières procèdent à l'attribution gratuite d'actions. En effet, La détention par des salariés d'une partie du capital est une source d'engagement de ces bénéficiaires pour le développement et la pérennité de la société.

Ainsi, l'engagement des bénéficiaires de l'attribution gratuite des actions pour l'essor de la société commence par l'accroissement de l'intérêt de ceux-ci dans l'adhésion aux objectifs de la société (**Paragraphe 1**) ce qui débouche inévitablement sur une amélioration significative de la performance de la société (**Paragraphe 2**).

Paragraphe 1 : L'accroissement de l'intérêt des salariés dans l'adhésion aux objectifs de la société

L'adhésion aux objectifs est primordiale pour le développement de la société car ce développement dépend des dirigeants de l'entreprise mais également de ceux qui y travaillent. Elle constitue un motif d'investissement dans le travail pour les salariés des entreprises.

En effet, l'attribution gratuite d'actions est un nouvel outil qui permet aux bénéficiaires de partager les stratégies de l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Considérée comme un critère de détermination de la performance sociale, l'adhésion des salariés aux objectifs de l'entreprise renvoie à l'implication organisationnelle, pouvant se définir comme « *une force générale conduisant l'individu à s'identifier et à s'engager envers l'organisation dans laquelle il travaille* »¹⁵³. Voilà pourquoi les sociétés multiplient les moyens pour attirer et fidéliser un personnel hautement qualifié et innovateur.

Ainsi, l'adhésion aux objectifs de l'entreprise entraîne non seulement, le renforcement de la motivation et de l'implication des salariés (**A**) mais également, la fidélisation des salariés (**B**).

¹⁵³ R.-T. MOWDAY, *Réflexions sur l'étude et la pertinence de l'engagement organisationnel*, *Resource Humaine Management Review*, vol. 8, 1998, n° 4, pp. 387-401

A. Le renforcement de la motivation des salariés

L'attribution gratuite des actions, puisque ayant pour vocation l'inclusion des salariés dans la gestion de la société, a un fort impact sur la motivation et l'implication de ceux-ci. Elle les incite à redoubler leurs efforts pour une bonne santé financière de la société¹⁵⁴.

En effet, être actionnaire confère au salarié un sentiment de confiance et d'appartenance à l'égard de son entreprise. Selon Mowday, son « affectio societatis¹⁵⁵ est véritable ; il devient alors un partenaire des dirigeants ». Ce qui par conséquent, constitue un atout pour les entreprises.

La motivation désigne les forces qui agissent sur une personne ou à l'intérieur d'elle pour la pousser à se conduire d'une manière spécifique, orientée vers un objectif. En d'autres termes, les pulsions, enjeux ou mobiles auxquels obéissent les salariés dans leur travail et qui affectent leur productivité¹⁵⁶. Dans le cas d'espèce, on peut considérer le mobile comme l'espoir d'un dividende qui peut dépendre du chiffre d'affaires et le bénéfice réalisé.

De plus, la motivation peut également être relative à la multiplication de la chance pour avoir une attribution définitive des actions à la fin de la période d'acquisition.

S'agissant de l'implication des travailleurs, c'est un terme par excellence générique. Cette implication est en effet censée recouvrir « l'information, la consultation, la participation et tout autre mécanisme » par lequel les travailleurs peuvent exercer une influence sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise¹⁵⁷.

Ainsi, la société ou le groupe qui souhaite motiver ses dirigeants et salariés doit mener une politique qui prendra en compte l'intérêt de toutes les parties prenantes.

L'attribution gratuite d'actions modifie le fonctionnement de l'entreprise, notamment en matière de ressources humaines. Les salariés doivent admettre de nouvelles performances et y contribuer. Ils ont à développer de nouveaux comportements, de nouvelles valeurs et de

¹⁵⁴ <https://www.agrh.fr/assets/actes/2012-charlespauvers-peyratguillard.pdf> consulté le 28/08/2023 à 21h19

¹⁵⁵ L'affectio societatis correspond à l'intention de s'associer, c'est la volonté des associés de collaborer à l'exploitation d'une activité commune, le désir des associés de participer aux bénéfices et aux pertes et de contribuer à la prise de décisions au sein de la société.

¹⁵⁶ Pierre LOUART, *Maslow, Herzberg et les théories du contenu motivationnel*, Ed IAE-USTL, 2002, page 3

¹⁵⁷ Pierre REMY, *Le droit à la participation en droit allemand : codécision, codétermination, cogestion, autonomie collective*, Dr. soc. 2015 page 974

nouveaux repères¹⁵⁸. Cette politique vise aussi à aider les salariés à lutter contre l'incertitude de leurs revenus et à répartir leur temps et leurs efforts entre les différents objectifs assignés, missions et tâches confiées. Autrement dit, l'attribution d'actions et les gains qui y sont attachés sont un élément de la contrepartie, d'une part, des efforts déployés par les salariés pour maximiser la valeur créée par la société et la richesse des actionnaires, et d'autre part, de l'investissement non diversifiable et souvent spécifique de leur capital humain dans l'entreprise.

En sus, compte tenu de ses incidences sur leur implication et leur comportement, la pratique de l'actionnariat apparaît être un facteur-clé d'intégration des salariés dans l'organisation et d'accroissement des performances individuelles et collectives. Desbrières¹⁵⁹ précise que l'actionnariat salarié est un dispositif qui permet aux entreprises de renforcer la motivation des salariés et d'assurer la convergence d'intérêts individuels.

Par voie de conséquence, la diminution du *turnover*¹⁶⁰ est également un des effets de l'actionnariat. C'est pourquoi, la rétribution financière perçue par les actionnaires salariés va susciter la satisfaction et la motivation à produire ce qui va générer des effets positifs sur la performance des entreprises. Si l'on étend ces réflexions à l'actionnariat salarié, ce ne serait pas tant l'intéressement financier lié à celui-ci qui serait de nature à améliorer l'implication et les performances des salariés au travail mais le principe même d'ouvrir le capital de l'entreprise au salarié, de lui reconnaître le droit de participer à celui-ci en tant que partie prenante interne directe de l'entreprise, qui serait de nature à renforcer la satisfaction et l'implication. Selon RIPON, dans le « Traité de Psychologie au Travail », la satisfaction est définie comme « *un état émotionnel qui résulte de la correspondance entre ce que la personne attend de son travail, et ce qu'elle peut en tirer* »¹⁶¹.

¹⁵⁸ Patrick VALEAU et Cyrille DUBRULLE, *Le don d'actions, une façon d'impliquer les salariés lors de l'introduction en bourse, Direction et Gestion (La RSG) / La Revue des Sciences de Gestion*, 2006/1 n°217, pages 21 à 39

¹⁵⁹ Philippe DESBRIERES, *LES ACTIONNAIRES SALARIES*, Revue française de gestion, 2002 n°141 pages 255 à 281

¹⁶⁰ Le turnover est un terme anglo-saxon qui peut prendre plusieurs sens en fonction du secteur d'activité dans lequel on se trouve. Littéralement, on peut le traduire en français par rotation. Appliqué au monde de l'entreprise, on parle de turnover lorsqu'on étudie le renouvellement des effectifs de salariés sur une période donnée. En d'autres termes, on peut définir le turnover par la rotation du personnel dans la société. À savoir, les départs et les arrivées.

¹⁶¹ Albert RIPON, « *Satisfaction et Implication dans le travail, Traité de Psychologie au Travail*, Paris PUF, 1987, pages 421-434

Eu égard de ce qui précède, l'association des salariés à la gestion de la société favorise le renforcement de leur motivation et implication. Mais en plus de cela, c'est un excellent moyen de les fidéliser.

B. La fidélisation des salariés

L'actionnariat salarié constitue un levier important pour développer le sentiment d'appartenance des salariés à leur entreprise et les fédérer autour des objectifs stratégiques. Cette forme de participation traduit la cohésion interne et la fierté qui unissent les salariés à leur entreprise.

En effet, par le mécanisme d'attribution gratuite d'actions, les salariés deviennent propriétaire de la société pour laquelle ils travaillent. Cela accroît sa fidélité, l'attachement et la satisfaction de travailler dans l'entreprise¹⁶². Selon Liebeskind, cette relation privilégiée qu'entretient le salarié vis-à-vis de son entreprise est susceptible d'encourager les initiatives et les investissements en capital humain¹⁶³. Pareillement, J. G. Blair précise que la propriété des titres est la répartition la plus équitable des fruits de la croissance de l'entreprise. Ce partage de la richesse créée procure ainsi un sentiment de confiance et conduit à l'émergence de comportements positifs.

Par ailleurs, l'actionnariat salarié par l'attribution gratuite d'actions contribue énormément à la politique de recrutement en permettant d'attirer et de conserver les meilleurs profils pour développer l'entreprise et la rendre parfois apte à la concurrence dans le marché. Les grandes entreprises, dans un cadre de concurrence accrue, voient également un intérêt à ce qu'une partie de leur capital soit détenue par des salariés, plutôt que par des investisseurs moins fidèles.

Pour revenir à la fidélisation, Peretti la définit comme étant « *l'ensemble des mesures permettant de réduire les départs volontaires des salariés et dirigeants* »¹⁶⁴. Le salarié ou le dirigeant fidèle est celui qui présente une « ancienneté significative dans l'entreprise, une très faible propension à rechercher et examiner les offres d'emploi externes et, d'une façon générale, un sentiment d'appartenance fort.

¹⁶² Olivier KLEIN, *Psychologie sociale*, De Boeck Supérieur, 2019, page 301

¹⁶³ J-P LIEBESKIND, *Propriété, incitations et contrôle dans les nouvelles entreprises de biotechnologie* », Blair M, *The New Relationship : Human Capital in the American Corporation*, Brooking Institution Press, Washington D.C., 2000, pp. 299-333.

¹⁶⁴ Jean-Marie PERETTI, *Dictionnaire des Ressources Humaines* (2e éd.), 2001, Paris : Vuibert

Ainsi, Luchak distingue deux formes de fidélité à la société : un attachement affectif et émotionnel et un attachement rationnel et calculé¹⁶⁵. La première forme rejoint ce que Peretti appelle la fidélité réelle, qu'il distingue de la fidélité conditionnelle et de la fidélité de façade.

Face à un contexte économique et social difficile la fidélisation est devenue un des moyens dont les salariés et dirigeants disposent pour augmenter leur rémunération. Le législateur OHADA est le premier adepte car il nous fait comprendre que la période d'indisponibilité des actions attribuées ne peut être inférieure à quatre (4) ans¹⁶⁶.

En sus, elle permet encore aux organes de la société attributive d'être plus rigoureux. En effet, lorsque l'attribution gratuite des actions est effectuée au profit des dirigeants sociaux, l'assemblée générale extraordinaire et le conseil d'administration peuvent rendre toutes ou une partie des actions attribuées indisponibles jusqu'à la cessation des fonctions du dirigeant ou des dirigeants bénéficiaires dans la société. Dans de telles conditions, les travailleurs et les cadres ne sont pas incités ou du moins, peu tentés à chercher un poste ailleurs. Conscients de leur impact sur la productivité et donc sur la performance de la société.

Paragraphe 2 : L'amélioration de la performance de la société

L'adoption de la formule de l'attribution gratuite d'action peut constituer une solution efficace pour assurer la stabilité de la coalition en place ou, en d'autres termes, favoriser le développement d'une coopération entre les parties prenantes puisqu'il s'agit d'un mécanisme d'incitation à la performance qui permet la participation des salariés dans les organes de décisions et de surveillance de la société¹⁶⁷.

En effet, la pratique de l'actionnariat, comme celle de la participation financière plus généralement, relève de la volonté d'associer les salariés et les dirigeants à la performance économique et financière de la société, et de stimuler leurs efforts grâce aux avantages financiers et fiscaux qui y sont attachés. Dans la mesure où leur motivation et implication dépendent, pour une part substantielle, du lien existant entre cette performance et leur richesse

¹⁶⁵ Andrew Luchak, *What kind of voice do loyal employees use?* British Journal of Industrial Relations, 2003, Pages 115 à 134

¹⁶⁶ Art 626-1 de l'AUSCGIE

¹⁶⁷ <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/582/1/1/83075> consulté le 29/08/2023 à 17h16

personnelle. À ce titre, l'actionnariat des salariés semble plus approprié pour contrôler les sources de conflits que les ajustements futurs du niveau de rémunération.

Dans la pratique on constate que la performance est un mot-valise, un concept flou et multidimensionnel qui en définitive ne prend de sens que dans le contexte dans lequel il est employé. Selon l'auteur Yvon Pesqueux, la performance peut être considérée comme un "attracteur étrange" dans sa capacité à absorber plusieurs traductions : économique (compétitivité), financière (rentabilité), ou encore sociale¹⁶⁸.

Ainsi, l'amélioration de la performance de la société concerne tant la performance sociale (A) que la performance économique et financière (B).

A. L'amélioration de la performance sociale de la société

La performance sociale fait référence à l'ensemble des aspects sociaux d'une organisation à savoir le bien-être ou encore la satisfaction des cadres et des employés dans leur entreprise. Cette notion permet d'évaluer l'engagement des salariés et le climat social qui règne au sein d'une société¹⁶⁹.

En effet, l'attribution gratuite d'actions favorise un climat social paisible dans l'entreprise. Il en ressort que le climat social dans l'entreprise renvoie à des perceptions quant à la qualité des relations sociales et professionnelles, dénotant une atmosphère psychologique générale qui prévaut sur le lieu de travail. Parmi les indicateurs qui reflètent le climat social nous pouvons retenir l'absentéisme, tensions avec les supérieurs, incidents répétés, grèves¹⁷⁰. Le taux d'absentéisme et de tensions est le reflet des difficultés liées au climat social ainsi qu'aux conditions de travail dans une société.

Ainsi, l'attribution gratuite d'actions a un effet très significatif et important sur ces indicateurs du climat social. Elle apporte une forte diminution de l'absentéisme, des tensions avec les

¹⁶⁸ Zineb ISSOR, *La performance de l'entreprise : un concept complexe aux multiples dimensions*, Projectics / Proyéctica / Projectique 2017/2 (n°17), pages 93 à 103

¹⁶⁹ <https://youmatter.world/fr/definition/performance-sociale-definition-exemple-strategies-evaluation/#:~:text=La%20performance%20sociale%20d%C3%A9signe%20le,l%C3%A9gard%20de%20leurs%20subordonn%C3%A9s>. Consulté le 30/08/2023 à 11h08

¹⁷⁰ Cheri OSTROFF, *L'effet du climat et de l'influence personnelle sur le comportement individuel et les attitudes dans les organisations*, Comportement organisationnel et processus de décision humaine, 1993, pages 56 à 91

supérieurs mais également des incidences ou accidents répétés. Elle a aussi un effet positif sur la politique de la grève des travailleurs de la société.

En sus, l'attribution gratuite d'actions constitue un levier important pour développer le sentiment d'appartenance des salariés et dirigeants à leur entreprise et les fédérer autour des objectifs stratégiques¹⁷¹. Cette forme de participation traduit la cohésion interne et la fierté qui unissent les salariés mais également les dirigeants à leur entreprise. Elle constitue également une solution efficace pour assurer la stabilité de la coalition en place, favoriser le développement d'une coopération entre les parties prenantes puisqu'il s'agit d'un mécanisme d'incitation à la performance.

A cet effet, Lawler note que l'actionnariat salarié conduit à la création d'une relation de travail positive qui implique la création d'une perception d'intérêts communs et de buts partagés mais développe aussi la coopération. C'est ce que relève également Long¹⁷², en soulignant que l'actionnariat salarié procure un sentiment d'avoir des buts communs et partagés, un sentiment d'appartenance (ou de solidarité) et un sentiment de loyauté (ou de fidélité).

Par ailleurs, l'actionnariat salarié instaure un climat de confiance qui favorise l'émergence d'attitudes positives au travail tel que les innovations et les investissements en capital humain spécifique. En effet, la participation financière procure un sentiment que Tannenbaum décrit de la façon suivante : « la propriété est un concept très attirant [...] être propriétaire valorise la personne ». Le fait d'être propriétaire accroît l'attachement et la satisfaction de travailler dans l'entreprise.

De nombreuses études empiriques prouvent que l'actionnariat salarié conduit à la diminution de l'absentéisme et du turnover ainsi qu'une amélioration des relations de travail¹⁷³. Les salariés et dirigeant se sentent comme un « membre de la famille » dans cette entreprise.

Toutefois, il ressort que l'attribution gratuite d'actions en plus de réduire les dysfonctionnements sociaux impacte positivement sur la production de l'entreprise.

¹⁷¹ Sara ELOUADI, *Les effets attitudeux de l'actionnariat salarié : une étude empirique dans le contexte des entreprises françaises*, Question(s) de management, 2015 (n° 11), page 124

¹⁷² LONG, *Attitudes professionnelles et organisationnelles performance sous la propriété des employés*, R.J. (1980) Académie de Management Journal pages 726 à 737

¹⁷³ <https://journals.openedition.org/fcs/1914#:~:text=L'actionnariat%20salari%C3%A9%20offre%20ainsi,2006>
consulté le 30/08/2023 à 12h18

B. L'amélioration de la performance économique et financière de la société

La performance économique et financière d'une entreprise fait référence à sa capacité à générer des résultats positifs sur les plans économique et financier. Ces deux aspects sont étroitement liés mais abordent différents aspects de la santé et de la réussite d'une entreprise.

La performance économique¹⁷⁴ d'une part, se concentre sur ses activités opérationnelles et sa capacité à créer de la valeur économique. Cela inclut des indicateurs tels que les revenus, les ventes, la croissance des bénéfices, les marges bénéficiaires, les parts de marché, la productivité, etc. En effet, une performance économique solide indique que l'entreprise parvient à produire et à vendre ses produits ou services de manière rentable et compétitive sur le marché. Par conséquent, une entreprise avec une bonne performance économique génère des revenus suffisants pour couvrir ses coûts, investir dans la croissance et réaliser des bénéfices. Tandis que, la performance financière¹⁷⁵ d'autre part, se concentre sur la santé financière à long terme et la gestion efficace de ses ressources financières. Cela comprend des mesures telles que la rentabilité, la liquidité, le rendement des capitaux propres, la structure du capital, l'efficacité de la gestion des actifs et des passifs, le flux de trésorerie, etc. Donc, une performance financière solide indique que l'entreprise est en mesure de gérer ses finances de manière prudente, de rembourser ses dettes, de maintenir des niveaux de liquidité adéquats et de générer un rendement positif pour les actionnaires.

En somme, la performance économique et financière combine les aspects opérationnels et financiers d'une entreprise pour évaluer sa santé globale et sa capacité à réussir à la fois sur le marché et sur le plan financier. Les entreprises cherchent à atteindre un équilibre entre ces deux domaines afin de créer de la valeur pour les actionnaires, les employés, les clients et autres parties prenantes, tout en assurant leur pérennité et leur croissance à long terme.

Ainsi, lorsqu'une société met en place une opération d'attribution gratuite d'actions, cela entraîne une augmentation de ses fonds propres (1) et par voie de conséquence, de sa productivité (2).

¹⁷⁴ <https://www.hqegbc.org/nos-engagements-alliance-hqe-gbc/performance-economique/#:~:text=D%C3%A9finition,qualitatifs%20et%20quantitatifs%20de%20r%C3%A9sultat> consulté le 30/08/2023 à 18h02

¹⁷⁵ <https://earn.fr/comment-ameliorer-la-performance-financiere-dune-entreprise/#:~:text=La%20performance%20financi%C3%A8re%2C%20c'est,marges%2C%20ou%20%C3%A0%20la%20rentabilit%C3%A9> consulté le 30/08/2023 à 18h03

1. L'augmentation des fonds propres de la société

L'attribution gratuite d'actions est un mécanisme qui permet à une société d'octroyer une partie de son capital à ses salariés. En effet, l'entreprise procède à une augmentation du nombre total d'actions en circulation, ce qui se traduit par une augmentation des fonds propres sans avoir à lever de nouveaux capitaux auprès des actionnaires.

Pour rappel, on entend par fonds propres ou capitaux propres¹⁷⁶, l'ensemble des sommes qui reviendraient aux associés en cas de dissolution de la société. Ils regroupent l'ensemble des sommes investies par les détenteurs du capital. Les capitaux propres constituent les ressources stables que la société emploie pour le financement intégral de l'actif social composé de l'actif immobilisé (ensemble de toutes les immobilisations corporelles, incorporelles et financières) et de l'actif circulant. Parlant de sa composition, il faut noter que le droit comptable insiste sur la notion de « capitaux propres et ressources assimilées »¹⁷⁷.

D'abord, les capitaux propres sont formés du capital social (classe 10), des réserves constituées (classe 11) et du résultat net bénéficiaire ou déficitaire de l'exercice (classe 13). Ce sont des sommes investies par les actionnaires, par opposition aux sources extérieures de financement (emprunts). Aussi, les réserves dont il s'agit ici peuvent être des réserves légales, statutaires ou encore facultatives.

Ensuite, aux capitaux propres, on assimile un certain nombre de ressources que le droit comptable uniforme appelle « autres capitaux propres ». C'est dans cette optique que les prêts participatifs sont souvent assimilés aux fonds propres, car ils sont mis à la disposition de la société d'une manière stable et ne sont remboursés qu'après les créanciers chirographaires.

Néanmoins cette assimilation a été critiquée car malgré leur stabilité apparente, ces quasi-fonds propres ne sont autre chose que des dettes. Par conséquent, on risque de tromper les autres créanciers en leur faisant prendre une dette pour un élément qui accroît la solvabilité de la société.

¹⁷⁶ <https://www.compta-facile.com/fonds-propres-entreprise/> consulté le 01/09/2023 à 00h06

¹⁷⁷ <http://www.droit-afrique.com/upload/doc/ohada/Ohada-Acte-Uniforme-2000-plan-des-comptes.pdf> consulté le 01/09/2023 à 00h09

Ainsi, cette augmentation de capital peu se faire par incorporation de réserves, ce qui entraînera un accroissement de la surface financière de la société, lui permettant de nourrir des projets de croissance et se faire valoir sur le marché boursier.

Raison pour laquelle le législateur insiste pour que la fraction du capital social mise à la disposition des salariés n'entraîne pas une diminution des capitaux propres et les autres capitaux propres en dessous du montant du capital augmenté des réserves indisponibles. Cette interdiction présente un double intérêt.

D'un côté, elle permet de sauvegarder le principe de la réalité du capital social qui est le gage minimum des créanciers sociaux. En effet, les actions acquises pour être attribuées aux salariés constituent une exception au principe de l'auto-détention des actions par une société¹⁷⁸. Celle-ci pourra soutenir les cours de ses actions en se portant acquéreur ou les faire baisser en vendant les titres qu'elle détient en portefeuille. Or, cette auto-détention qui est dans une certaine mesure un contrat de la société avec elle-même contribue à rendre le capital fictif et flottant, ce qui est catastrophique pour les épargnants.

D'un autre côté, l'interdiction est destinée à éviter que la satisfaction d'un intérêt catégoriel, en l'occurrence celui des salariés, ne mette en péril l'existence même de l'entreprise. En effet, la baisse des capitaux propres en dessous du capital augmenté des réserves non distribuables constitue une cause de dissolution anticipée des sociétés anonymes¹⁷⁹. Bien sûr, la société dispose d'un délai pour régulariser la situation. Dans le cas contraire, et si la situation est préoccupante, voire irrémédiable, la société peut demander l'ouverture d'une procédure collective.

En somme, la philosophie du législateur O.H.A.D.A est simple, la promotion de l'actionnaire salarié ne doit pas porter atteinte à la viabilité de l'entreprise mais plutôt être un outil garantissant une meilleure productivité pour la société.

2. Une optimisation de la productivité de la société

Le phénomène d'attribution gratuite d'actions a un effet considérable sur l'amélioration de la quantité de production mais également sur la qualité de la production. Un accroissement de la

¹⁷⁸ Art 640 de l'AUSCGIE

¹⁷⁹ Art 664 de l'AUSCGIE

productivité, des résultats et de la rentabilité sont des effets notoires d'une politique fondée sur l'association des salariés.

En effet, l'entrée de nouveaux actionnaires dans le capital amène à une redéfinition des objectifs et des résultats à atteindre au sein des équipes de travail. Partant de là, le don d'actions constitue une forme d'actionnariat salarié susceptible d'accompagner ce changement. Selon Autenne l'actionnariat salarié est « *conçu comme un dispositif visant à aligner les intérêts des salariés sur ceux des actionnaires, [...] participe d'une stratégie d'implication financière du personnel qui a pour effet supposé de stimuler l'effort collectif et d'obtenir ainsi un accroissement de la productivité des entreprises* »¹⁸⁰.

La productivité est définie comme le rapport entre une production et les facteurs mis en œuvre pour la réaliser : facteur travail et capital¹⁸¹. Sur les marchés de l'offre de biens et services, les entreprises se confrontent les unes aux autres où la productivité apparaît comme un vecteur de compétitivité. Cette amélioration de la production se comprend aisément dans la mesure où les organes chargés de la mise en œuvre du plan d'attribution gratuite d'actions exigent souvent des conditions qui sont relatives à la performance.

Par ailleurs, en termes d'exemple palpable même de l'impact significatif des salariés sur les résultats d'une entreprise, on pourrait évoquer en France, le cas de La Redoute, entreprise spécialisée dans la mode qui, en 2014 a fait l'objet d'une cession pour la somme d'un euro symbolique car elle était au bord de la faillite. C'est alors que la Directrice générale Nathalie Balla et le Directeur administratif et financier Éric Courteille, ont réalisé l'un des plus beaux sauvetages d'entreprise en France.

Pour redresser l'entreprise grâce à une nouvelle stratégie axée sur le numérique, ces visionnaires ont immédiatement décidé d'impliquer les employés en leur offrant la possibilité de devenir actionnaires. Ils ont lancé un plan d'actionnariat salarié (en partenariat avec Equalis Capital) par le biais d'une FCPER (Fonds Commun de Placement d'Entreprise de reprise).

À cet appel, environ un millier d'employés ont répondu. En 2018, leur stratégie commence à porter ses fruits, attirant l'attention du groupe Galerie Lafayette, qui acquiert alors une

¹⁸⁰ Alexia AUTENNE, *Analyse économique du droit de l'actionnariat salarié*, Bibliothèque de la Faculté de Droit de l'Université Catholique de Louvain, Bruylant, Bruxelles, 2005

¹⁸¹

<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1452#:~:text=En%20%C3%A9conomie%2C%20la%20productivit%C3%A9%20est,et%20Fou%20les%20services%20produits> consulté le 01/09/2023 à 01h05

participation de cinquante et un pourcent (51%). En décembre 2022, les quarante-neuf pourcent (49%) restants sont rachetés définitivement.

Résultat, environ cent millions d'euros (100 000 000 €) sont répartis entre les mille employés, soit une moyenne de cent mille euros (100 000 €) par personne.

Cette réussite met vraiment en exergue la rentabilité de la participation des employés et son potentiel en tant que plan d'épargne.

En sus, un grand nombre d'études tant empiriques que théoriques montrent qu'il existe un impact réel de l'actionnariat salarié sur la productivité¹⁸². En liant une partie de sa rémunération au résultat de son travail, l'employeur accroît la motivation du salarié.

D'un point de vue général, il existe un effet propre des systèmes complémentaires de rémunération sur la productivité des salariés. Cette pratique est ancienne, puisque dès les débuts du capitalisme industriel, le salaire aux pièces s'est imposé comme un des meilleurs moyens de motiver et d'impliquer le salarié dans son travail. Une des solutions retenues a consisté à lier tout ou partie du salaire du travailleur au résultat de son travail, c'est-à-dire aux résultats de l'entreprise. Cette pratique du salaire incitatif s'est incarnée historiquement dans différents systèmes de rémunération recueillis dans la plupart des législations sociales des pays de l'espace OHADA.

Si l'on se place plus spécifiquement dans le cadre de l'actionnariat salarié, les mécanismes incitatifs sont plus complexes. En effet, une partie de la motivation et de la productivité proviennent là encore du fait qu'une partie de la rémunération du salarié provient des résultats de son entreprise. Seulement, cette liaison est désormais indirecte puisque dans le cas de l'actionnariat salarié, la rémunération complémentaire dépend des résultats financiers réels de la société.

Mais ce n'est pas le seul canal de la motivation. L'autre déterminant essentiel de la productivité peut être rapporté au changement du statut du salarié. L'objectif de l'actionnariat salarié est pour une large part d'augmenter la productivité du salarié à travers un sentiment de propriété qui renforce la motivation individuelle, d'autant plus qu'il est associé à une participation effective dans les instances de gestion de la société, notamment au Conseil d'Administration ou de

¹⁸² Afin de lutter contre le risque de revente des actions après la période d'indisponibilité nécessaire des titres détenus par les salariés, la cession anticipée des titres peut être soumise à une imposition sévère.

surveillance. La motivation provient donc de l'association du salarié à son entreprise et de son sentiment d'appartenance, voire de son identification aux objectifs de l'entreprise.

En outre, il faut préciser que pour les entreprises, l'actionnariat salarié est un outil de gestion de la paix sociale. Elles ont beau affirmé que la détention d'actions n'a aucune incidence sur la politique salariale, celle-ci s'impose de plus en plus comme un outil de rémunération différée et flexible, moins coûteux qu'une augmentation de salaire.

CONCLUSION GENERALE

L'étude de l'ouverture du capital aux salariés par le mécanisme de l'attribution gratuite d'actions, nous a permis de nous interroger sur les réelles intentions du législateur lorsqu'il mettait en place ce procédé ainsi que de savoir si ses objectifs ont été atteints ou non et dans lequel cas, proposer des solutions pour y remédier.

Le législateur OHADA, en mettant en place le mécanisme d'attribution gratuite d'actions, a voulu principalement associer les salariés à la gestion de la société. En effet, ceux-ci grâce à la détention d'une part du capital social ont eu le privilège d'accéder aux droits politiques ainsi qu'au droit pécuniaire rattachés à leur nouveau statut d'actionnaires. C'est dire que ceux-ci peuvent désormais voter lors des assemblées, avoir accès aux informations confidentielles et jouir des dividendes distribués en fin d'années.

Partant de là le législateur a pensé pouvoir réduire les inégalités et concilier les intérêts au sein de la société en admettant les salariés aux organes de gouvernance tels que le conseil d'administration. En d'autres termes ceux-ci au côté des actionnaires existants, ont désormais leurs mots à dire sur les décisions stratégiques de la société.

Ensuite, un autre objectif était de renforcer la motivation et la fidélisation des salariés en développant en eux un sentiment d'appartenance à l'entreprise. Cela est passé par la recherche d'une certaine amélioration du dialogue sociale.

Enfin, le législateur s'est penché sur la situation financière des salariés en leur permettant de se constituer un patrimoine financier et ainsi, être galvanisé à participer à l'amélioration de la productivité de la société.

Afin d'atteindre son but de promotion de l'actionnariat salarié, celui-ci n'a pas hésité à mettre les moyens en exhortant le gouvernement dans le sens de la prise de mesures fiscales et sociales incitatives.

Cependant, force est de constater que le législateur n'a pas véritablement réussi à atteindre ses objectifs surtout en termes d'inclusion du salarié à la gestion de la société. En effet, en plus de l'inefficacité des droits attachés à la détention des actions de la société, l'on constate une relative efficacité de la participation des salariés aux organes décisionnels et stratégique. En d'autres termes, concernant les privilèges d'actionnaires, le pourcentage de droit de vote est non seulement faible mais également réparti entre les bénéficiaires et à la possibilité d'être

annihilé tout comme le droit aux dividendes tandis que le droit à l'information lui, se trouve battu en brèche en raison des actionnaires existants et des dirigeants qui pratiquent de la rétention d'informations. En ce qui concerne la participation des salariés aux organes de gouvernance, la règle du tiers fait que les salariés se retrouvent toujours en minorité et ne peuvent pas contrebalancer les décisions prises par le reste des actionnaires. Tout cela ne va que maintenir les inégalités au sein de la société et déstabiliser le dialogue social

En plus, l'opération d'attribution gratuite d'actions engendre une remise en cause du lien de subordination, une dilution de l'actionnariat, et accentue le comportement d'opportunisme de la part des dirigeants et salariés. Chose qui est de nature à entraîner des conflits et faire régner un climat hostile au sein de la société. Ce qui n'est pas fait pour permettre à la société d'être plus performante.

Par ailleurs, malgré les mesures incitatives prises par le législateur, les États membres de l'OHADA n'ont pas véritablement adhéré à l'actionnariat salarié. Cela se perçoit par le fait qu'il y a peu voire pas du tout d'entreprises qui aient mis les salariés au cœur de leur politique managériale mis à part quelques multinationales et cela est tout à fait compréhensible. Le mécanisme d'attribution gratuite d'actions est contraignant aussi bien pour les salariés que pour les sociétés attributives.

Concernant les sociétés d'une part, le désintérêt est lié au coût élevé de mise en place ainsi que la limitation de l'opération à un type en particulier de sociétés. Notamment, les sociétés par actions.

Pour ce qui est des salariés, le risque lié à l'actionnariat salarié ainsi que le fait qu'il ne concerne qu'une catégorie bien définie de salariés, sont des raisons du manque d'attraction de leur part.

Au vu de tout cela, nous avons tenté de proposer des solutions afin d'aider le législateur à atteindre les objectifs prévus lors de la mise en place de l'attribution gratuite d'actions.

D'abord, pour permettre une meilleure inclusion du salarié dans la gestion de la société, il serait intéressant de mettre en place, une cogestion paritaire qui permettrait une représentation égale entre salariés et actionnaires et un partage des responsabilités de gestion. Ce qui résoudra les problèmes liés à la rétention d'informations de la part des actionnaires existants, mais également de permettre aux salariés de participer à la mise en place de la stratégie de la société et d'être impliqués dans les décisions cruciales. Cela ne pourra avoir que des bienfaits sur la performance de la société.

En plus de cela, la cogestion permettra d'atteindre un véritable alignement des intérêts entre les parties prenantes, ce qui aboutira inévitablement à une fluidité du dialogue social et une atmosphère plus saine au sein de la société.

Concernant la promotion de l'actionnariat salarié, des réformes et des mesures seront nécessaires afin de raviver l'engouement de la part des parties prenantes.

Relativement aux salariés d'une part, comme réformes, il serait intéressant d'insuffler une meilleure efficacité aux droits attachés à la détention des actions, en empêchant que ceux-ci soient annihilés et aussi reconnaître aux salariés un droit d'alerte.

De plus, la mise en place de techniques d'inclusion telles que les conseil consultatifs, réunions hebdomadaires, journées de l'actionnaire, boîte à suggestions pourraient favoriser l'implication des salariés à la vie de l'entreprise.

Par ailleurs, au sujet des risques relatifs à l'actionnariat salarié, la diversification du portefeuille ainsi que la réduction de la période d'indisponibilité des actions peuvent permettre de mitiger les risques encourus par les salariés.

Relativement aux sociétés d'autre part, des mesures financières peuvent être suggéré telles que la création d'un fonds salarial collectif au sein de la société et d'un crédit bancaire dédié à l'actionnariat salarié.

Parlant des mesures non financières, il serait nécessaire d'entrevoir un étoffement du cadre légal en matière de promotion de l'actionnariat salarié et une extension de l'actionnariat salarié dans l'optique d'inclure toutes les sociétés.

ANNEXES

Tableau 1: Tableau récapitulatif du mémoire

Les objectifs du législateur lors de la mise en place de l'attribution gratuite d'actions	Les raisons des difficultés du législateur dans l'atteinte de ses objectifs	Propositions de solutions pour aider le législateur à atteindre ses objectifs
<ul style="list-style-type: none"> - Associer les salariés à la gestion de la société (Privilège du droit de vote, droit à l'information et à la communication, droit aux dividendes, accès aux organes de gouvernance : conseil d'administration) 	<ul style="list-style-type: none"> - La non atteinte d'une véritable inclusion du salarié dans la gestion (pourcentage du droit de vote faible et possibilité d'annihilation de celui-ci ainsi que du droit aux dividendes, rétention d'information, loi du tiers) 	<ul style="list-style-type: none"> - Atteinte d'une véritable inclusion des salariés dans la gestion (mise en place d'une cogestion paritaire : représentation égale, salariés et actionnaires dans les instances décisionnelles et partage des responsabilités de gestion), insufflation d'une meilleure efficacité des droits liés à la détention des actions (augmentation du pourcentage des droits de vote et rétablissement du droit aux dividendes)
<ul style="list-style-type: none"> - Reduction des inégalités au sein de la société (conciliation des intérêts individuels et amélioration du dialogue social) 	<ul style="list-style-type: none"> - Maintien des inégalités au sein de la société (possibilité de non-conciliation des intérêts individuels et déstabilisation du dialogue social) 	<ul style="list-style-type: none"> - Cogestion (alignement des intérêts entre les parties prenantes et fluidité du dialogue social)
<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration de la situation financière des salariés (acquisition de titres sans investissements et fiscalité avantageuse) 	<ul style="list-style-type: none"> - Présence d'un risque lié à la détention des actions (existence de période d'indisponibilité des actions très longue, risque financier) 	<ul style="list-style-type: none"> - Mitigation des risques (réduction de la période d'indisponibilité des actions, diversification du portefeuille)
<ul style="list-style-type: none"> - Favorisation de l'essor des sociétés (motivation et fidélisation des 	<ul style="list-style-type: none"> - Baisse de la performance des sociétés et ambiance délétère au sein de la 	<ul style="list-style-type: none"> - Cogestion paritaire

salariés, amélioration de la performance économique et social de la société)	société (remise en cause du lien de subordination ; dilution de l'actionnariat, opportunisme de la part des dirigeants et salariés)	
- Promotion de l'actionnariat salarié (mesures fiscales et sociales incitatives)	- Non adhésion de l'actionnariat salarié par les pays membres de l'OHADA (désintérêt des sociétés : contrainte liée au coût de mise en œuvre et limitation de l'opération aux sociétés par actions, désintérêt des salariés : actionnariat salarié réservé qu'à une catégorie bien précise des salariés	- Ravivement de l'intérêt des parties prenante à l'actionnariat salarié (reconnaissance aux salariés d'un droit d'alerte mise en place de technique d'inclusion des salariés : conseil consultatif, réunion hebdomadaire, journée de l'actionnaire, boîte à suggestion etc. Création d'un fonds salariale collectif au sein de la société, d'un crédit bancaire dédié à l'actionnariat salarié, étoffement du cadre légal en matière de promotion de l'actionnariat salarié, extension de l'actionnariat salarié à toutes les sociétés, mise en place de salon et forum dédié à la promotion de l'actionnariat salarié

BIBLIOGRAPHIE

I. OUVRAGES GENERAUX

- Alain BOYER, *Introduction au droit fiscal*, Ellipse, 2020
- Alain CHOINEL, *Introduction à l'ingénierie financière*, Banque Editeur, 2000
- Alexis CONSTANTIN, *Mémento droit des sociétés*, 3ème édition, 2007
- Alioune DIEYE, *Régime juridique des sociétés commerciales et du GIE dans l'espace OHADA*, Cabinet Aziz Dieye, 4^{ème} éd. 2014
- Bakreo VOUDWE André AKAM AKAM, *Droit des sociétés commerciales OHADA*, Edition l'Harmattan, 2020
- Béatrice GRANGUILLOT, Francis GRANGUILLOT, *La comptabilité des sociétés : Toutes les opérations comptables spécifiques à la vie de chaque forme de société commercial* 12^{ème} édition, 2015
- Benjamin IPPOLITO, *Droit des sociétés commerciales*, 10^{ème} édition, 2020
- Cheick Abdou Wakhab N'DIAYE, *Droit de la société de capitaux*, Harmattan Sénégal, 2019
- David DUCHAMP, Loris GUERY, *La gestion des ressources humaines*, Nathan, 2020
- Deen GIBIRILA, *Droit des Sociétés*, Ellipse, 3eme édition, 2008
- Denis POHE, *Droit des sociétés commerciales et coopératives dans l'espace OHADA*, Edition Bruylant, 2020
- Dominique LEGEAIS, *Droit des sociétés*, Sirey édition, 12^{ème} édition, 2022
- Francis GRANGUILLOT, *L'essentiel du droit des sociétés : sociétés commerciales- autres sociétés*, 16^{ème} édition, 2018
- Francis LEFEBVRE, *MEMENTO PRATIQUE*, 2009
- François-Denis POITRINAL, *Le capital-investment guide juridique et fiscal*, RB Editions, 2020
- Fabrice ROTH, *Stratégie financière*, Editions Ellipses, 2023
- Georges LEGROS, *Ingénierie financière*, Dunod, 2023
- Jacques MESTRE, *Lamy Sociétés commerciales*, 2003 n° 296

- Jean-Bernard BLAISE, Richard DESGORCES, *Droit des affaires*, LGDJ, 2023
- Jean-Marc MOULIN, *Droit des sociétés et des groupes*, Gualino 2^{ème} édition, 2007
- Jean-Marie PERETTI, *Gestion des ressources humaines*, Vuibert, 2020
- Kévin LUCIANO, Dominique VIDAL, *Droit général des sociétés*, Gualino 2^{ème} édition, 2016
- Martine BOIZARD, Philippe RAIMBOURG, *Ingénierie financière, fiscale et juridique*, Dalloz, 2015
- Maurice CAUZIAN, Alain VIANDIER, Florence DEBOISSY, *Droit des sociétés*, 36^{ème} édition, LexisNEXIS, 2023
- Michel GERMAIN, *Les sociétés commerciales*, 18e éd., Paris, L.G.D.J., 2002
- Oumar SAMBE, Mamadou Ibra DIALLO, *Guide pratique des sociétés commerciales et du groupement d'intérêt économique (GIE) OHADA*, Editions comptables et juridiques, 2015
- Paul Le CANNU, Bruno DONDERO, *Droit des sociétés*, LGDJ, 2023
- Philippe BEAUDOIRE, *Epargne salariale*, Franel Editions, 2016
- Philippe MERLE, *Sociétés commerciales*, 8e éd., 2002, Précis Dalloz
- Pierre VERNIMMEN, *La finance d'entreprise*, Dalloz, 2022
- PricewaterhouseCoopers Tax & Legal, *Memento fiscal Côte d'Ivoire*, 2018.
- Thierry MALANDAIN, *La bourse*, Le chevalier Bleu Editions, 2003
- Valérie Françoise ROUAIX, DCG2-Droit des sociétés et autres groupements d'affaires, 10^{ème} édition, 2017
- Vincent GORLIER, *Droit des sociétés*, Éditions Ellipses, 2022, Edition L'Harmattan, 2017
- Yves GUYON, *Droit des affaires, t. 1, Droit commercial général et sociétés*, Economica, 1994

II. OUVRAGES SPECIFIQUES

- Alain SAURET, *Intéressement-participation et plan d'épargne d'entreprise*, Montchrestien, 2016
- Alexia AUTENNE, *Analyse économique du droit de l'actionnariat salarié: Apports et limites des approches contractualiste, néo-institutionnaliste et comparativiste de la gouvernance d'entreprise*, Broché, 2005
- Amélie BRUDER, *L'actionnariat salarié et la rémunération des dirigeants*, Broché, 2011
- Bakari TRAORE, *Gouvernance d'entreprise en Afrique, Guide de l'administrateur directeur général*, L'Harmattan, 2015
- Benoît LONAY, *Les aspects comptables, fiscaux et juridiques du régime relatif au rachat d'actions propres*, Éditions Services, 1995
- Bernard ROMAN, *Bâtir une stratégie de rémunération : Systèmes de rémunérations management de la performance*, Éditions Dunod, 2016
- Christian PIERRAT, *La gestion financière de l'entreprise*, La découverte, 2014
- Christophe REYMEN, *L'actionnariat salarié face à la crise financière*, Editions universitaires, 2022
- Daniel HURSTEL, *Homme, entreprises, société : Restaurer la confiance*, Editions Eyrolles, 2013
- Emmanuel ZAMBLE-BI, *Comprendre et pratiquer la bourse*, Harmattan Côte d'ivoire, 2017
- Eric SPIRIDION, *L'essentiel de la fiscalité d'entreprise*, Éditions d'organisation, 2011
- Eva SPEUNOU, *L'actionnariat salarié au sein de Renault*, Editions universitaires européennes, 2022

- Flaubert TCHAGNA, *Les effets de l'actionnariat salarié sur la performance des entreprises de production*, 2021
- Gervais MUBERANKIKO, *La place des associés minoritaires dans la gouvernance des entreprises en droit OHADA*, Edition L'Harmattan, 2020
- Jean GATSI, Willy James NGOUE, *L'effectivité du droit de l'OHADA*, Edition l'Harmattan, 2006
- Jean-Yves MERCIER, *Distributions de bénéfices : Guide fiscal des répartitions annuelles et exceptionnelles aux actionnaires*, Éditions Francis Lefebvre, 2013
- Marco CARAMELLI, *L'actionnariat Salarié ses effets sur la performance des entreprises et les attitudes des salariés au travail dans le contexte des grands groupes*, Broché, 2009
- Michel COIPEL, *Recueil annuel de jurisprudence en droit des sociétés commerciales*, Bruxelles, Kluwer, 1999,
- Michel VAKALOULIS, *Le comité d'entreprise de demain*, Editions de l'atelier, 2015
- Nicolas AUBERT & Hubert CLERBOIS, *Épargne entreprise, intéressement et participation : Associer les salariés aux performances*, EMS Éditions, 2021
- Patrice Samuel Aristide BADJI, *Reformes du droit des sociétés commerciales OHADA*, Harmattan Sénégal, 2016
- Philippe MERLE, *La responsabilité civile des commissaires aux comptes*, CNCC, 2007,
- Renée FAIDIDE, *L'immixtion dans la gestion des sociétés commerciales*, L'auteur, 1973

- Sandrine KABLAN, *Efficacité et rôle du développement financier*, L'Harmattan, 2012

III. ARTICLES

- Adrien CONSTANTIN, *Réflexions sur la validité des conventions de vote*, in Études offertes à J. Ghestin, LGDJ, 2001
- Alain COURET, *Droits de vote et de veto : le pouvoir des associés*, Option Finance, 2019
- Alain EBELE DIKOR, *La responsabilité pénale des dirigeants sociaux du fait d'infractions non intentionnelles*, in Revue de l'Ersuma, droit des affaires - pratique professionnelle, 2016
- Alhousseini MOULOUL, *Comprendre l'Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires O.H.A.D.A*, 2ème éd., décembre 2008
- AMF, *Augmentations de capital : l'essentiel à savoir*, 2021
- André AKAM AKAM, *La responsabilité civile des dirigeants sociaux en droit OHADA*, Revue internationales de droit économique, t.XXI,2, 2007
- Anicet NZOHABONAYO, *Protection des intérêts des actionnaires et des créanciers de la société anonyme dans la législation burundaise et le droit communautaire OHADA* », *Revue québécoise de droit international*, 2019
- Antoine PIROVANO, *La boussole de la société. Intérêt commun, intérêt social, intérêt de l'entreprise ?* », D. 1997
- Bernard BOSSU, *Le pouvoir dans l'entreprise* », in, *Le pouvoir du chef d'entreprise*, Dalloz, Etudes et commentaires, 2002
- Brigitte DAILLE-DUCLOS, *Le devoir de loyauté du dirigeant*, JCP, E, n° 39, 1998

- Bernard SAINTOURENS, *La loi de modernisation sociale et le droit des sociétés*, Bull. Joly Sociétés 2002
- Dominique PONSOT, *Le droit de l'Ohada : une source d'inspiration pour les législateurs nationaux ?*, Ohadata D-10-20
- Francis DJAHA, *L'exercice du contrôle des sociétés anonymes en droit OHADA* », *Actualités Juridiques*, Edition économique n° 2 / 2011
- Frédéric ZEITOUN, *L'actionnariat-salarié, un partage de la création de valeur*, Grand Thornton, 2021
- Geneviève HELLERINGER, *Le dirigeant à l'épreuve des opportunités d'affaires*, in Recueil Dalloz, 2012
- Jean Marie TCHAKOUA, *Pour le droit des travailleurs à l'information : le nécessaire infléchissement des droits du propriétaire employeur*, RASI, vol. 1, n° 3, 2003
- Joseph THEIMER, *Émission d'actions gratuites*, JCP E 19 mai 2005
- La Quotidienne, *Augmentation de capital réservée aux salariés : suppression de l'AGE obligatoire tous les trois ans*, Éditions Francis Lefebvre, 2019
- Michael CHAPUT, *Droit des sociétés*, 1993, coll. Droit fondamental, PUF
- Patrick KASPARIAN, « Prise de décision stratégique « émergente » et risque d'omnipotence du directeur général », BJS 2015
- Poutsma, Erik, et al. *Employee Share Ownership and Profit Sharing in Different Institutional Contexts*, The International Journal of Human Resource Management, vol. 23, no 8, avril 2012, p. 1513-18
- Roger MASAMBA, *Le régime des nullités issu de l'acte uniforme relatif au droit des sociétés commerciales et du groupement d'intérêt économique*, Publié dans la Rev. « Journal des Sociétés » Paris, 2014
- Robert KADDOUCH, *Attribution gratuite d'actions de préférence*, rev. Lexbase La lettre juridique n°173 du 23 juin 2005
- Sara ELOUADI, *les effets attitudeaux de l'actionnariat salarié : une étude empirique dans le contexte des entreprises françaises du sbf 250*, EMS Éditions, p.11-24

- Souleymane TOE, *Les enjeux et les perspectives du traité OHADA révisé*, Penant n° 872, 2010
- Thomas POREZ, *Actionnariat salarié : un outil de performance, mais aussi de justice sociale*, 2022
- Véronique WESTER OUISSE, *Critique d'une notion imprécise : «la faute du dirigeant de société séparable de ses fonctions »*, D. aff. 1999
- Walker WHITEHEAD, *Intéressement, participation, actionnariat : impacts économiques dans l'entreprise*, 1992 Paris : Economica
- Yves GUYON, *La société anonyme, une démocratie parfaite !* in *Mélanges en l'honneur de Christian Gavalda, Propos impertinents de droit des affaires*, Dalloz, 2001

IV. THESES ET MEMOIRE

- Adamou Moussa ZAKI, *Le capital social dans les sociétés commerciales OHADA, mémoire*, France, 2007
- Ahmed Moyabi KONE, *Augmentation de capital par création d'actions nouvelles dans les sociétés anonymes dans l'espace OHADA*, Mémoire, Côte d'Ivoire, 2018
- Alexia AUTENNE, *Analyse économique du droit de l'actionnariat salarié : apports et limites des approches contractualiste, néo-institutionnaliste et comparativiste de la gouvernance d'entreprise*, thèse, Belgique, 2005
- Amélie BRUDER, *Les conséquences de l'actionnariat salarié en droit des sociétés par actions*, thèse, France, 2007
- Corentin GEURTS, *L'actionnariat des salariés : Un moyen efficace en vue d'améliorer le rapport conflictuel entre les actionnaires et les salariés*, mémoire, France, 2017
- Fargues MARIO, *La conversion des créances en capital*, mémoire, France, 2011

- Frédéric Parfait CRUAUX, *L'ACTIONNARIAT DES SALARIES AU SEIN D'UNE COMPAGNIE D'ASSURANCE : Cas de la compagnie ARO*, mémoire, Madagascar, 2013
- Gomri SOUMAYA, *L'impact de l'actionnariat salarié sur la divulgation volontaire des entreprises du SBF 120 : salariés syndicaux*, mémoire, Tunisie, 2014
- Jean-Philippe LIEURIER, *Le modèle de l'actionnariat salarié*, thèse, France, 2011
- Mahawa DIOP, *L'intangibilité du capital social et la protection des créanciers sociaux*, mémoire, France, 2006
- Mamadou NIAMADIO, *L'attribution gratuite d'actions en droit OHADA*, mémoire, Sénégal, 2018
- Nicolas BENGHA, *Introduction d'une société à la Bourse Régionale des Valeurs Mobilières*, mémoire, Côte d'Ivoire, 2007
- Paul-Edith ASSEMIEN, *Les obstacles au financement participatif en Côte-d'Ivoire : Cas de la plateforme investirenssemble.ci*, mémoire, Côte d'Ivoire, 2021
- Riadh GARFATTA, *ACTIONNARIAT SALARIE ET CREATION DE VALEUR DANS LE CADRE D'UNE GOUVERNANCE ACTIONNARIALE ET PARTENARIALE : APPLICATION AU CONTEXTE FRANÇAIS*, thèse, France, 2010
- Thailan Farrel N'GOMA, *L'augmentation de capital en situation difficile : le cas des entreprises françaises cotées*, France, 2016
- Violeta MOSKALU, *Une analyse socio-cognitive de l'impact de l'actionnariat salarié sur la création de valeur des entreprises françaises cotées*, thèse, France, 2012

V. TEXTES DE LOIS

➤ Droit communautaire

- Traité de l'Union Monétaire Ouest Africaine adopté le 20 janvier 2007
- Avis n° 01/2007/Rb du 2 novembre 2007 aux banques et établissements financiers relatif au relèvement du capital minimum des établissements de crédit de l'Union Monétaire Ouest Africaine (UEMOA)

➤ Droit ohada

- Traité portant révision du traité relatif à l'harmonisation du droit des affaires en Afrique, 2008
- Acte uniforme relatif au droit commercial général, 2010
- Acte uniforme relatif au droit des sociétés coopératives, 2010
- Acte uniforme révisé relatif au droit des sociétés commerciales et du groupement d'intérêt économique, 2014
- Acte uniforme relatif au droit comptable et à l'information financière, 2017
- Plan comptable SYSCOHADA, 2017

➤ Droit national

- Code du travail ivoirien, 2015
- Code de prévoyance sociale ivoirien, 1999
- Code général des impôts ivoirien, 2023
- Convention collective interprofessionnelle de la république de Côte d'Ivoire, 1977
- Livre de procédures fiscales, 2023
- Ordonnance n°2012-03 du 11 janvier 2012 portant modification du code de prévoyance sociale
- Décret n°92-311 du 15 mai 1992 relatif au classement, à la forme juridique et aux opérations des établissements financiers
- Décret n°92-312 du 15 mai 1992 fixant le capital social des établissements financiers
- Décret n°93-257 du 03 juin 1998 portant application de la loi n°97-721 du 23 décembre 1997 relative aux sociétés coopératives

- Décret n°93-681 du 19 août 1993 portant application de la loi du 23 décembre 1992 relative à la création et à l'organisation des organismes de placement collectifs en valeurs mobilière
- Loi n°81-1162 du 30 décembre 1981 relative à la mise en harmonie du droit des sociétés commerciales
- Loi n° 92-568 du 11 septembre 1992 portant création de l'ordre des experts comptables de Côte d'Ivoire
- Loi du 23 décembre 1992 relative à la création et à l'organisation des organismes de placements collectifs en valeurs mobilières en abrégé OP.C. V.M
- Loi n°97-721 du 23 décembre 1997 relative aux sociétés de coopératives
- Loi n° 2017-727 du 9 novembre 2017 portant répression des infractions prévues par les Actes uniformes du traité relatif à l'harmonisation du droit des affaires en Afrique
- Annexe fiscale de 2021

➤ **Droit étranger**

• **Droit français**

- Code de commerce français
- Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social

• **Droit britannique**

- Loi de finances de 1989 instituant un système de participation des salariés au capital de l'entreprise par distribution d'actions aux salariés dans le cadre de plans d'épargne d'entreprise (Employee Share Ownership Plans)

• **Droit allemand**

- Loi de 1961 encourageant la formation du patrimoine des salariés

VI. COURS

- Dr Agoh KONAN, *Droit civil les obligations*, 2019
- Pr Claudia CHAMPAGNE, *Eléments de la finance responsable*, 2018
- Pr Emmanuel AKA BROU, *Evaluation des actifs financiers*, 2020
- Dr Evariste KOUADIO, *Analyse financière*, 2022

- Pr Jean-Pierre DESLAURIERS, *Introduction au droit social*, 2015
- Dr Kouamé ABISSA, *Droit du travail*, 2019
- Dr Marc BEIRA, *Droit des sociétés commerciales*, 2020
- Pr Mario LAVALLE, *Mieux comprendre la bourse*, 2023
- Dr Mayeul Alex LAGAUD, *Droit fiscal*, 2020
- Dr Mohamed EL GDAIHI, *Droit des affaires*, 2021
- Dr Sandrine KABLAN, *Marchés monétaires et financiers*, 2019

VII. DICTIONNAIRES ET LEXIQUES

- Ahmed SILEM, Jean-Marie ALBERTINI, *Lexique d'économie*, Dalloz, 2012
- Antoine Cibala MUKENDI, *Lexique du droit social de l'Afrique francophone*, Editions L'Harmattan, 2020
- Doubi BI TRA, *Banque, finance & bourse : lexique des termes usuels*, L'Harmattan, 2011
- Esteban BASTIDA SANCHEZ, *LEXIQUE de finance, économie et bourse des valeurs*, INDEPENDENTLY PUBLISHED, 2016
- Gérard CORNU, *Vocabulaire Juridique*, 7e éd, 2005
- Jean-Philippe DENIS, Alain-Charles MARTINET, Ahmed SILEM, *Lexique de gestion et de management*, Dunod, 2016
- Jean-Philippe ZANCO, *Lexique d'Économie et de Droit*, Ellipses, 2018
- *Lexique des Termes Juridique*, 25 éd, 2018
- Michel BOUILLY, *Lexique de droit commercial*, Hachette, 1992
- Nathalie BLANC, Romain BOFFA, Denis MAZEAD, *Dictionnaire du contrat*, les dictionnaires LGDJ, 2018
- Pierre CONSO, *Dictionnaire de gestion financière*, Dunod, 1982
- Pierre LASSEGNE, Alexandre BAETCHE, *Lexique de comptabilité*, Dalloz, 2002
- Serge GUINCHARD, Thierry DEBARD, *Lexique des termes juridiques 2023-2024*, Groupe Lefebvre Dalloz, 2023

- Thierry DUCLOS, *Dictionnaire de la banque Ed2*, Arnaud Franel éditions, 2013

VIII. JURISPRUDENCES

- Arrêt n° 103, Affaire : Elhadji B. K. L. Commerçant demeurant à Maradi, contre BIA-Niger. Arrêt rendu sur renvoi de la CS. Voir arrêt n° 04-024 du 22 janvier 2004 Ohadata J-10-275
- Conseil d'État, 6ème - 5ème chambres réunies, 21/04/2023, 452310, Inédit au recueil Lebon
- Cass. com., 7 juin 2016, n° 14-17.978, FS-P+B
- Cass. Com. 9 février 1999, Bull.civ. IV, n° 44 ; D. 2000. Somm. 231, obs. J.-C. Hallouin ; Dalloz Affaires 1999. 563, obs. M. Boizard
- Cass. Soc. 19 déc. 2000, Dr. soc. 2001. 227, note A. Jeammaud
- CA Aix-en-Provence, 1^{ère} chambre, 24 janvier 2002, SA Loire Marseille contre Cohen
- CCJA, 1^{ère} chambre, arrêt n° 12 du 29 juin 2006, Affaire : Compagnie Bancaire de l'Atlantique Côte d'Ivoire dite COBACI c/ Société SHAFTESBURY OVERSEAS LTD
- CCJA, arrêt n° 013/2012 du 08 mars 2012, Elton oil Company c/ Papa Mactar Sarr, Ohadata j-14-90
- CCJA, 3e Ch., Arrêt No 141/2018 DU 07 Juin 2018, Livio banfi, Massimiliano banfi, La société Sénégal tanneries dite senta s.a c/ La société colonial products and equipment ltb
- CJ-UEMOA, x, Arrêt No 05/2017 DU 30 Mai 2017, Les héritiers de feu Abdou Karim FALL, actionnaires de la Société TOTAL SENEGAL SA c/ Le Conseil Régional de l'Epargne Publique et des Marchés Financiers de l'UEMOA (CREPMF)
- Cour de cassation, chambre commerciale, 10 juin 1960, n° 57-11524, Banque de l'Indochine contre Banque Industrielle de Monaco
- Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 25 novembre 2021, 20-16.997, Publié au bulletin

IX. WEBOGRAPHIE

- <https://www.legalplace.fr/guides/augmentation-capital-reservee-aux-salaries/#:~:text=L'ouverture%20du%20capital%20aux,des%20actions%20de%20l'ent reprise> consulté le 16/08/2023 à 20h15
- <https://www.grin.com/document/540862> consulté le 17/08/23 à 17h30
- <https://gocardless.com/fr/guides/articles/fr-fr-laugmentation-de-capital-reservee-aux-salaries/> consulté le 18/08/2023 à 20h50
- <https://www.lafinancepourtous.com/pratique/vie-pro/epargne-salariale-2/salarie-et-actionnaire/actionnaire-de-son-entreprise/actionnaire-salarie-qu-est-ce-que-c-est/> consulté le 20/08/2023 à 14h45
- <https://www.captaincontrat.com/modification/augmentation-du-capital/laugmentation-de-capital-reservee-aux-salaries-me-mirabel-chambaud> consulté le 24/08/2023 à 18h
- <https://www.dirigeant.fr/entreprises/actionnariat-salarie-trois-raisons-douvrir-le-capital-de-lentreprises-aux-collaborateurs/> consulté le 30/08/2023 à 12h 15
- <https://kalieu-elongo.com/la-societe-par-actions-simplifiees-sas-ce-quil-faut-savoir/> consulté le 01/09/2023 à 01h30
- <https://profession-juriste.ci/constitution-de-la-societe-par-action-simplifiee-sas-droit-ohada/> consulté le 06/09/2023 à 19h15
- <https://www.ohada.com/actualite/2110/la-reforme-du-droit-des-societes-de-lohada-une-evolution-majeure-du-regime-du-droit-des-societes-en-afrique-sub-saharienne-article-cabinet-linklaters.html> consulté le 10/09/2023 à 01h45
- <http://www.actualitesdroitohada.com/droit-des-societes/droit-des-societes-abreges-juridiques/l-augmentation-de-capital-de-la-sa/l-augmentation-du-capital-de-la-sa>

consulté le 13/09/2023 à 15h15

- <https://www.servicepublic.fr/particuliers/vosdroits/F2911#:~:text=L'attribution%20d'actions%20gratuites%20est%20l'op%C3%A9ration%20par,attribution%20pr%C3%A9vue%20par%20la%20loi> consulté le 20/09/2023 à 22h 46
- http://www.mascreheguy.com/htm/fr/publications/pub_attribution_actions_gratuites.html consulté le 25/09/2023 à 13h35
- <https://business-en-afrique.net/ohada-conscration-de-la-distribution-gratuite-dactions/#:~:text=Dans%20le%20cadre%20de%20l,capital%20social%C2%AB%20%5B1%5D> consulté le 01/10/2023 à 10h30
- <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/comment-fonctionne-lactionnariat-salarie> consulté le 05/10/2023 à 10h54
- <https://www.lemagdelentreprise.com/dossier-876-actionnaire-salarie.html> consulté le 06/10/2023 à 11h30
- <https://www.lexpress.fr/economie/entreprises/partage-de-la-valeur-lactionnariat-salarie-est-il-le-meilleur-outil-45LSB3MOX5BQRKBKBBEJZ4BKYA/> consulté le 07/10/2023 à 18h15
- <https://www.lexpress.fr/economie/entreprises/partage-de-la-valeur-lactionnariat-salarie-est-il-le-meilleur-outil-45LSB3MOX5BQRKBKBBEJZ4BKYA/> consulté le 10/10/2023 à 16h 55
- <https://totalenergies.com/fr/actionnaires/actionnaires-individuels/actionnaires-salaries> consulté le 15/10/2023 à 18h06
- <https://www.societegenerale.com/fr/actualites/communiques-de-presse/plan-mondial-dactionnariat-salarie-2022> consulté le 18/10/2023 à 04h30

- <https://www.airliquide.com/fr/attribution-actions-gratuites-juin-2022> consulté le 21/10/2023 à 10h00
- <https://www.bm.legal/2020/02/10/actions-gratuites-comment-fixer-des-conditions-de-performance-et-associer-vos-partenaires-avocats-daffaires/> consulté le 25/10/2023 à 21h36
- <https://mbacapital.com/attribution-actions-gratuites-transmission-entreprise/> consulté le 29/10/2023 à 16h00
- https://leparticulier.lefigaro.fr/jcms/c_123885/epargne-salariale/comment-profiter-de-l-attribution-gratuite-d-actions-20230331 consulté le 31/10/2023 à 19h23
- <https://www.focusrh.com/remuneration/pratiques-salariales-paie/l-actionnariat-salarie-un-dispositif-encourager-davantage-27527.html> consulté le 01/11/2023 à 8h30
- <https://www.fr.adp.com/rhinfo/articles/2019/09/actionnariat-salarie-les-bons-eleves-du-cac-40.aspx> consulté le 05/11/2023 à 17h10
- <https://media.renaultgroup.com/renaulution-shareplan-2023-la-revolution-sacclere-lactionnariat-salarie-aussi/> consulté le 10/11/2023 à 05h50
- <https://www.epsor.fr/blog/actionnariat-salarie> consulté le 16/11/2023 à 12h30
- https://www.challenges.fr/entreprise/voici-un-nouveau-moyen-de-faire-fortune-devenir-actionnaire-de-son-employeur_845021 consulté le 18/11/2023 à 15h45
- <https://www.jeantet.fr/wp-content/uploads/2022/03/focus-sur-les-plafonds-dattributions-gratuites-dactions-option-finance.pdf> consulté le 20/11/2023

- <https://blog.avocats.deloitte.fr/vers-un-assouplissement-des-limites-dattributions-gratuites-dactions> consulté le 21/11/2023 à 11h53
- <https://www.banquetransatlantique.com/fr/actualites/attributions-gratuites-actions.html> consulté le 25/11/2023 à 17h00
- <https://avocats-libert.fr/l-actualite-de-la-legislation/pme-non-cotees-le-seuil-dattribution-de-30-dactions-gratuites-sapprecie-a-chaque-decision-dattribution/> consulté le 29/11/2023 à 11h56

TABLE DES MATIERES

DEDICACE.....	I
REMERCIEMENTS.....	III
SIGLES ET ABREVIATIONS	IV
SOMMAIRE	V
INTRODUCTION GENERALE	1
PREMIERE PARTIE : LA RELATIVE EFFECTIVITE DE L'INCLUSION DES SALARIES AU FONCTIONNEMENT DE LA SOCIETE	9
CHAPITRE 1 : LA VOLONTE DU LEGISLATEUR D'ASSOCIER LES SALARIES A LA GESTION DE LA SOCIETE	11
Section 1 : La participation des salariés aux décisions collectives de la société.....	12
Paragraphe 1 : L'acquisition par les salariés de privilèges attachés à la détention des actions de la société.....	13
A. L'accès des salariés aux droits politiques	13
1. Le droit de vote aux assemblées générales	14
2. Le droit à l'information et à la communication des documents sociaux	17
B. La perception par les salariés des dividendes distribués en fin d'année	19
Paragraphe 2 : L'admission des salariés aux organes de gouvernance de la société ...	21
A. La possibilité pour les salariés de siéger au conseil d'administration de la société	22
B. La possibilité pour les salariés d'intégrer le conseil de surveillance.....	25
Section 2 : La pluralité de mesures incitatives mises en place pour promouvoir l'actionnariat salarié	26
Paragraphe 1 : La mise en place de mesures fiscales avantageuses.....	26
A. L'exonération de l'impôt sur le revenu des valeurs mobilières.....	27
B. L'exonération de l'impôt général sur le revenu.....	30
Paragraphe 2 : La mise en place de mesures sociales favorables.....	31
A. L'exonération des cotisations salariales	32
B. L'exonération des cotisations patronales	32
CHAPITRE 2 : UNE ASSOCIATION ILLUSOIRE DES SALARIES A LA GESTION DE LA SOCIETE.....	34
Section 1 : L'insuffisance de la participation des salariés à la gestion de la société.....	35
Paragraphe 1 : L'inefficacité des prérogatives attachées à la détention d'actions de la société.....	35
A. L'inefficacité des droits politiques	36

1. L'inefficacité du droit de vote aux assemblées.....	36
2. L'inefficacité du droit à l'information.....	39
B. La possibilité d'exclusion du droit aux dividendes.....	40
Paragraphe 2 : La relative efficacité de la participation des salariés aux organes décisionnels et stratégiques.....	41
A. L'intervention peu significative des salariés au conseil d'administration.....	41
1. La subordination de la participation du salarié à la volonté des actionnaires ..	42
2. L'esquisse de cogestion minoritaire	43
B. La réticence à l'idée d'associer les salariés aux décisions stratégiques cruciales de la société	44
Section 2 : Le désintérêt significatif des parties prenantes à l'attribution gratuite d'actions en dépit des mesures incitatives.....	46
Paragraphe 1 : Le caractère contraignant du mécanisme d'attribution gratuite d'actions pour les intérêts de la société.....	46
A. La remise en cause du pouvoir de la société à l'égard des salariés	47
B. La complexité de l'opération d'attribution gratuite d'actions	52
Paragraphe 2 : Le caractère contraignant du mécanisme d'attribution gratuite d'actions pour l'épanouissement des salariés	54
A. Le maintien des inégalités au sein de la société.....	55
B. Les risques financiers encourus par les salariés	57
DEUXIEME PARTIE : LA NECESSITE D'INCLURE VERITABLEMENT LES SALARIES DANS LE FONCTIONNEMENT DE LA SOCIETE.....	60
CHAPITRE 1 : LA RECHERCHE D'UNE ASSOCIATION REELLE DES SALARIES A LA GESTION DE LA SOCIETE	61
Section 1 : La cogestion comme modèle idéal de participation des salariés à la gestion de la société	61
Paragraphe 1 : La mise en œuvre de la cogestion paritaire instaurée par la mitbestimmungsgesetz de 1976.....	62
A. Une composition paritaire des organes de gestion.....	63
B. Un partage des responsabilités de gestion	64
Paragraphe 2 : Les conséquences de la mise en œuvre de la cogestion paritaire	65
A. L'atteinte d'un véritable équilibre des intérêts au sein de la société	66
B. La fluidité de la concertation sociale.....	67
Section 2 : Les réformes à instaurer pour une promotion efficace de l'actionnariat salarié.....	68
Paragraphe 1 : Les mesures touchant directement les salariés bénéficiaires de l'attribution gratuite d'actions	68

A. Le ravivement de l'intérêt des salariés à prendre part à l'actionnariat salarié.....	69
B. La mitigation des risques encourus par les salariés	73
1. La réduction de la période d'indisponibilité des actions.....	74
2. La diversification du portefeuille des salariés.....	74
Paragraphe 2 : Les mesures concernant les sociétés attributives d'actions.....	76
A. Les mesures financières de promotion de l'actionnariat salarié.....	76
B. Les mesures non financières de promotion de l'actionnariat salarié	79
1. La nécessité d'un élargissement du cadre légal de promotion de l'actionnariat salarié	80
2. L'extension de l'actionnariat salarié à toutes les sociétés	82
CHAPITRE 2 : LES IMPLICATIONS LIEES A L'ASSOCIATION REELLE DES SALARIES A LA GESTION DE LA SOCIETE	84
Section 1 : les implications sur les conditions socio-professionnelles des salariés.....	84
Paragraphe 1 : La réduction des inégalités au sein de la société.....	84
A. La conciliation des intérêts individuels.....	85
B. L'amélioration du dialogue social	86
Paragraphe 2 : L'amélioration de la situation financière des salariés	89
A. L'acquisition par les salariés de titres sans investissement	89
B. Le bénéfice d'une fiscalité avantageuse pour les salariés	90
Section 2 : les implications sur l'essor de la société attributive d'actions	92
Paragraphe 1 : L'accroissement de l'intérêt des salariés dans l'adhésion aux objectifs de la société.....	92
A. Le renforcement de la motivation des salariés.....	93
B. La fidélisation des salariés	95
Paragraphe 2 : L'amélioration de la performance de la société	96
A. L'amélioration de la performance sociale de la société.....	97
B. L'amélioration de la performance économique et financière de la société	99
1. L'augmentation des fonds propres de la société	100
2. Une optimisation de la productivité de la société.....	101
CONCLUSION GENERALE	105
ANNEXES	CXI
BIBLIOGRAPHIE	CXIII
I. OUVRAGES GENERAUX.....	CXIII
II. OUVRAGES SPECIFIQUES.....	CXV
III. ARTICLES	CXVII

IV. THESES ET MEMOIRE.....	CXIX
V. TEXTES DE LOIS.....	CXXI
VI. COURS.....	CXXII
VII. DICTIONNAIRES ET LEXIQUES	CXXIII
VIII. JURISPRUDENCES	CXXIV
IX. WEBOGRAPHIE.....	CXXV
TABLE DES MATIERES	CXXIX