

DÉMOCRATISER LA PROPRIÉTÉ PAR LA TRANSMISSION DE L'ENTREPRISE AUX SALARIÉS

Arnault Violet

25/02/2026

La transmission de l'entreprise à l'ensemble des salariés souhaitant en devenir propriétaires figure parmi les propositions de démocratisation de l'entreprise formulée dans le rapport de la Fondation Jean-Jaurès intitulé *Pour un nouvel esprit d'entreprise. Un modèle d'entreprise responsable, ancrée et démocratique, pour la France et l'Europe*. Arnault Violet, doctorant en sciences de gestion¹, approfondit la réflexion en se focalisant sur la réforme du dispositif de reprise FCPE (Fonds commun de placement d'entreprise), un outil d'épargne salariale permettant aux salariés d'acquérir une entreprise non cotée, souvent lors du départ à la retraite du dirigeant, dans une contribution s'inscrivant dans le cadre d'un travail de longue haleine sur l'entreprise.

Peut-on faire de l'entreprise une véritable institution sociale démocratique en 2026 ? En d'autres termes, comment transformer l'entreprise, encore largement appréhendée comme un simple nœud de contrats détenu par les actionnaires – conception contractualiste et actionnariale dominante dans la finance néoclassique –, en une communauté de travail démocratique, au sein de laquelle les travailleurs seraient reconnus comme des membres à part entière, participant effectivement à sa gouvernance ?

Afin de répondre à cette interrogation, le rapport de la Fondation Jean-Jaurès intitulé *Pour un nouvel esprit d'entreprise. Un modèle d'entreprise responsable, ancrée et démocratique, pour la France et l'Europe* avance des propositions innovantes et concrètes en matière de démocratisation de l'entreprise. Parmi elles, la proposition n°21 vise à s'inspirer du modèle américain de l'Esop, afin de démocratiser, en France, la transmission de la propriété de l'entreprise à l'ensemble des salariés souhaitant en devenir propriétaires. Elle ouvre ainsi la voie à une réflexion sur la réforme du dispositif du FCPE de reprise, que nous proposons d'examiner dans la suite de cette contribution.

Premièrement, le rapport de la Fondation Jean-Jaurès met à juste titre en avant la transmission de

l'entreprise à l'ensemble des salariés souhaitant en devenir propriétaires parmi ses propositions de démocratisation de l'entreprise. En effet, quoi de plus démocratique que de confier directement aux travailleurs les titres de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, leur attribuant ainsi une part du *kratos* ?

Deuxièmement, la transmission de l'entreprise aux salariés ne saurait être réduite à une simple proposition de démocratisation de l'entreprise. Aujourd'hui, elle constitue une réponse privilégiée à divers enjeux structurants de notre société contemporaine. En effet, la France fait aujourd'hui face à une dynamique démographique défavorable, marquée par un vieillissement accéléré de la population, souvent qualifié de *silver tsunami*. Cette évolution menace directement la pérennité d'un grand nombre d'entreprises. Si la transmission intrafamiliale demeure une option privilégiée lors du départ en retraite du dirigeant, elle se heurte néanmoins de plus en plus fréquemment au refus des enfants de succéder. Leurs parcours personnels et professionnels, souvent éloignés du secteur d'activité de l'entreprise, ou encore la crainte d'assumer la succession et d'échouer, les conduisent à ne pas assurer la continuité de la structure familiale.

Outre cet aspect démographique, les inégalités de richesse continuent de se creuser en France, rendant la question de la justice fiscale particulièrement actuelle, comme en témoignent les nombreux débats autour de la taxe Zucman. Si la politique fiscale française repose déjà largement sur des mécanismes de redistribution et parvient à atténuer partiellement ces inégalités, cela reste insuffisant. Démocratiser la transmission d'entreprises aux salariés, en tant que mécanisme de redistribution, constituerait ainsi un levier supplémentaire qui permettrait d'influer directement sur la structure économique, sans recourir à d'autres mécanismes fiscaux.

Enfin, encourager davantage la transmission de l'entreprise aux salariés contribuerait à la stabilité économique des territoires français. Une telle approche limiterait les risques de délocalisation liés à une cession à des acteurs externes, qui constitue souvent le deuxième choix derrière la transmission intrafamiliale.

Troisièmement, je renverrai à mon mémoire universitaire pour montrer qu'en l'état actuel, en France, le FCPE de reprise constitue le dispositif le plus adapté pour assurer la transmission d'une entreprise aux salariés. Il semble difficile d'importer un dispositif étranger, tel que l'Esop américain ou l'EOT britannique, et de l'adapter efficacement au contexte français, tant les logiques institutionnelles, juridiques et culturelles diffèrent. De plus, le FCPE de reprise constitue un dispositif pouvant, à terme, conduire à la transformation de l'entreprise conventionnelle en une Scop, répondant ainsi à la même finalité que le dispositif de la Scop d'amorçage.

Toutefois, en raison de son utilisation encore très marginale, ce dispositif doit être repensé dans ses modalités d'usage, afin de lever les freins que j'ai précédemment identifiés, et d'en faire un véritable outil de transmission démocratique de l'entreprise aux salariés.

Voici diverses propositions de mesures.

Proposition n°1 : Renommer le dispositif du FCPE de reprise en FCPE de transmission

Comme première proposition, nous suggérons de renommer le dispositif en « FCPE de transmission », dans la mesure où celui-ci a été conçu pour accompagner la transmission progressive d'une entreprise saine, voulue par son dirigeant, et non pour répondre à une reprise immédiate d'une entreprise en difficulté.

Un tel changement de dénomination permettrait de renforcer la visibilité médiatique, institutionnelle et politique du dispositif.

Proposition n°2 : Conservation du FCPE de transmission post-transmission

Actuellement, une fois la transmission de l'entreprise aux salariés achevée, le FCPE de reprise doit être soit dissous de plein droit, soit transformé en FCPE classique, soit fusionné avec un autre FCPE existant.

Nous suggérons que le FCPE de reprise puisse continuer d'exister en l'état, après la transmission, sans être dissous, transformé ou fusionné avec un autre fonds.

Le maintien du dispositif dans le temps permettrait d'assurer une gouvernance stable, de préserver l'ancrage collectif du capital et de consolider durablement la démocratie au sein de l'entreprise.

Proposition n°3 : Augmentation de la poche de liquidité minimale du FCPE de reprise

Actuellement, les sommes investies dans le FCPE de reprise sont limitées à 95% de titres ou de parts sociales de l'entreprise, ce qui permet de disposer d'une poche de liquidité minimale de 5%.

Nous suggérons d'augmenter cette poche de liquidité minimale à 15%.

Une telle évolution permettrait d'améliorer la liquidité du dispositif et de faciliter la sortie des salariés du FCPE de reprise. Elle contribuerait également à renforcer la confiance des diverses parties prenantes dans le dispositif.

Proposition n°4 : Mise en place d'une gouvernance démocratique au sein du FCPE de reprise

Afin de faire de l'entreprise une véritable institution sociale démocratique, nous suggérons que la gouvernance du FCPE de reprise repose sur le principe coopératif « une personne = une voix » pour l'élection des membres du conseil de surveillance.

Proposition n°5 : Régime fiscal incitatif afin de faciliter la transmission progressive de l'entreprise aux salariés

Aujourd'hui, il n'existe pas d'abattement ni d'exonération attractifs pour les transmissions progressives de l'entreprise aux salariés. À titre d'exemple, afin de bénéficier de l'abattement fixe de 500 000 euros prévu à l'article 150 20 D *ter* du CGI, dans le cadre d'un départ à la retraite d'un dirigeant de PME, la vente doit porter sur l'intégralité des actions, parts sociales ou droits détenus par le dirigeant dans la société, ou au moins sur plus de 50% des droits de vote.

Ainsi, nous suggérons deux solutions :

- appliquer ce même abattement aux transmissions réalisées *via* un FCPE de reprise ;
- exonérer la plus-value à hauteur de 75% au profit du cédant, afin d'obtenir un avantage fiscal comparable à celui du Pacte Dutreil.

Afin de bénéficier de cet abattement ou de l'exonération, nous proposons plusieurs critères inspirés du mécanisme 1042 *Roll Over* de l'Esop :

- le vendeur doit avoir détenu les actions ou parts sociales pendant au moins trois ans avant la vente ;
- le vendeur et ses proches (conjoint, descendants, ascendants, membres de la famille directe) ne peuvent pas recevoir d'actions ou parts sociales *via* le FCPE de transmission ;
- par ailleurs, la plus-value réalisée par le vendeur se doit d'être réinjectée dans l'économie

française. Toute réaffectation dans des supports financiers passifs, tels que les indices boursiers ou les obligations d'État, serait explicitement exclue.

1. Arnault Violet fait sa thèse au CERGAM (Axe FCC). Intitulée *Favoriser la diffusion de l'actionnariat salarié au sein des PME françaises*, elle a comme co-encadrants Nicolas Aubert et Timothée Duverger.