



Comité économique et social européen

SOC/371
**"Participation financière
des travailleurs en Europe"**

Bruxelles, le 21 octobre 2010

AVIS

du Comité économique et social européen
sur la
"Participation financière des travailleurs en Europe"
(avis d'initiative)

Rapporteur: **M. Alexander Graf von SCHWERIN**
Corapporteuse: **M^{me} Madi SHARMA**

Le 17 février 2010, le Comité économique et social européen a décidé, conformément à l'article 29, paragraphe 2, de son règlement intérieur, d'élaborer un avis d'initiative sur la:

"Participation financière des travailleurs en Europe".

La section spécialisée "Emploi, affaires sociales, citoyenneté", chargée de préparer les travaux du Comité en la matière, a adopté son avis le 2 septembre 2010.

Eu égard au renouvellement du mandat Comité, l'Assemblée plénière a décidé de voter en octobre sur le présent avis et de désigner **M. Alexander GRAF von SCHWERIN** en qualité de rapporteur général, au titre de l'article 20 du règlement intérieur.

Lors de sa 466^e session plénière, le 21 octobre 2010, le Comité économique et social européen a adopté le présent avis par 170 voix pour, 9 voix contre et 22 abstentions.

*

* *

1. Conclusions et recommandations

- 1.1 La participation financière des travailleurs offre aux entreprises et aux travailleurs, ainsi qu'à l'ensemble de la société, la possibilité de participer plus efficacement et dans une plus large mesure au succès de l'eupéanisation croissante de l'activité économique. C'est pourquoi le Comité économique et social européen souhaite, par le présent avis d'initiative, sensibiliser davantage l'opinion publique à ce thème. **Il s'agit d'inciter l'Europe à créer un cadre de référence** qui promeuve la cohésion économique et sociale de l'Europe en facilitant l'application de la participation financière des travailleurs à différents niveaux (par exemple, intéressement, actionnariat salarié, épargne salariale, etc.).
- 1.2 Au fur et à mesure de l'extension de l'Europe, les entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises (PME), ont élargi leur champ d'action par-delà les frontières. L'une des **priorités de la stratégie UE 2020** est de mettre l'accent sur la mise en œuvre de la loi sur les petites entreprises ("*Small Business Act*"), notamment en ce qui concerne l'amélioration de la situation financière des PME. La participation financière des travailleurs peut représenter l'un des mécanismes utilisés pour atteindre cet objectif et ainsi **renforcer la compétitivité des PME européennes**. Quelle que soit la taille des entreprises, les modèles de participation financière des travailleurs doivent respecter les solutions appliquées au niveau de l'entreprise et protéger les droits des travailleurs, afin de tenir compte de la diversité des entreprises et des pays.

1.3 Le présent avis d'initiative vise dès lors à:

- relancer la discussion sur la participation financière des travailleurs en Europe et **donner un nouvel élan au débat au niveau européen,**
- **sensibiliser l'opinion publique à ce thème** et encourager les partenaires sociaux, tant à l'échelon européen que national, à se saisir sérieusement de cette question,
- identifier les obstacles à la participation financière des travailleurs au niveau transfrontalier et **proposer des solutions possibles,**
- **inviter** le cas échéant les **institutions européennes** concernées à concevoir des solutions,
- **examiner les questions encore en suspens** qui mériteraient un traitement plus approfondi.

1.4 **L'instauration de la participation financière des travailleurs doit être volontaire.** Elle ne doit pas se substituer à la rémunération existante, mais doit représenter un **complément par rapport aux systèmes de rémunération**, sans freiner la négociation salariale proprement dite. Elle doit être compréhensible pour les travailleurs et complète dès lors d'autres formes de participation des salariés. Elle doit être maintenue en dehors de la constitution des régimes de retraite mais elle peut apporter aux salariés un complément de ressources pour leur vie après le travail.

1.5 L'on attend de la participation financière des travailleurs:

- qu'elle **améliore le pouvoir d'achat local** et ouvre ainsi de nouvelles perspectives aux entreprises d'une région,
- qu'en tant que **facteur** hautement qualitatif **d'une bonne gestion d'entreprise**, elle contribue à l'amélioration des revenus grâce à la participation aux résultats de l'entreprise,
- qu'en tant que **composante de la constitution d'un patrimoine, elle renforce la motivation** des salariés et leur attachement à leur entreprise, à travers une identification accrue à celle-ci.

1.6 **Le CESE demande donc l'adoption d'une nouvelle recommandation du Conseil** (analogue à la recommandation 92/443/CEE du 27 juillet 1992) concernant la promotion de la participation des travailleurs salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise et la présentation de propositions en vue de lever les obstacles aux projets transfrontaliers.

1.6.1 Il convient dès lors de prendre au niveau européen les mesures appropriées suivantes:

- 1) Il faut faciliter dans toute l'Europe le recours à la participation financière des travailleurs **sur la base de principes communs.**

- 2) Il y a lieu d'analyser et de présenter de manière compréhensible, en vue d'une application concrète, le recours désormais croissant à la participation financière des travailleurs et la diversité de ses formules, afin d'en **faciliter l'utilisation, notamment dans les PME**.
- 3) Il convient d'aider les **entreprises qui exercent à l'échelle transfrontalière** à surmonter les obstacles, avant tout fiscaux, imposés par les divers États membres de l'UE et de l'EEE, afin qu'elles puissent améliorer, grâce à la participation financière, l'attachement et l'identification de leurs salariés à l'entreprise.
- 4) Des **formules de participation financière des travailleurs** doivent être élaborées afin d'**améliorer** notamment l'**offre** émanant des entreprises, la participation des travailleurs, le soutien individuel à la constitution d'un patrimoine, une participation accrue des travailleurs aux résultats de l'entreprise et le transfert transfrontalier.
- 5) La synergie positive découlant de l'exercice des droits de propriété et de la responsabilité y afférente par les salariés concernés par la participation pourrait **renforcer le gouvernement d'entreprise**.
- 6) Il convient de faire plus largement connaître les exemples de **bonnes pratiques** dans le domaine de la participation et de contribuer ainsi à les diffuser.
- 7) La **participation financière des travailleurs en tant que modèle de transmission d'entreprise** (rachats d'entreprise par les salariés) est de nature à améliorer la pérennité et partant la compétitivité des entreprises européennes et à les ancrer ainsi dans leur région.
- 8) Les salaires et le pouvoir d'achat des travailleurs sont restés en deçà des gains de productivité et des revenus des actionnaires¹. La crise financière aura également des incidences négatives pour les salariés. La participation financière des travailleurs, selon sa forme, pourrait **compenser – partiellement – la perte de pouvoir d'achat et corriger les fluctuations récurrentes** mais ne doit pas se substituer à la progression des salaires.
- 9) Il conviendrait d'instaurer à l'intention des entreprises et des salariés des **sources d'information sur les implications de la participation financière des travailleurs** ainsi que des offres de formation et de conseil proposées par des organismes indépendants, à savoir des organisations non gouvernementales.
- 10) Lorsque la négociation collective est la pratique courante, elle doit aussi s'appliquer aux conditions régissant la participation financière des travailleurs.

¹

Pour de plus amples informations, cf. D. Vaughan-Whitehead, *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU* (Le salaire minimum revisité dans l'Europe élargie), Edward Elgar/BIT.

2. Historique

2.1 Conseil de l'Union européenne et Commission européenne

Dès 1992, la recommandation du Conseil (futur Conseil de l'Union européenne) concernant la promotion de la participation des travailleurs salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise² avait formulé les **principes généraux** suivants, **que le CESE approuve**:

- application sur une base régulière,
- calcul selon une formule prédéfinie,
- application en complément du système de rémunération traditionnel,
- variabilité de la participation en fonction des résultats de l'entreprise,
- accès ouvert à tous les travailleurs salariés de l'entreprise,
- application dans les entreprises du secteur privé aussi bien que dans celles du secteur public,
- application dans les entreprises de toutes tailles,
- simplicité des formules,
- information et formation des travailleurs concernant les formules de participation,
- caractère volontaire de l'introduction de formules de participation, et de l'adhésion à celles-ci.

En 2002, la communication de la Commission européenne concernant un "Cadre pour la promotion de la participation financière des salariés"³ a confirmé ces principes.

2.2 Les rapports PEPPER élaborés pour le compte de la Commission européenne

2.2.1 Résultats: dynamique positive de la participation financière des travailleurs

Les rapports PEPPER montrent l'importance constante de ce thème pour la politique européenne: le rapport PEPPER IV⁴ constate que **la participation n'a cessé de gagner en importance dans l'UE à 27 au cours des dix dernières années**. Durant la période 1999-2005, le nombre d'entreprises proposant des modèles de participation au capital ouverts à tous les salariés a augmenté de 5 points de pourcentage, passant de 13 à 18 % en moyenne, tandis que les modèles de participation aux bénéfices ont grimpé de 6 points, passant de 29 à 35 % en moyenne (données CRANET, moyenne pondérée pour l'ensemble des États). La proportion de travailleurs adhérant à un régime de participation a également augmenté, bien

2 92/443/CEE.

3 COM(2002) 364 final.

4 The PEPPER IV Report – Assessing and Benchmarking Financial Participation of Employees in the EU-27 ("Rapport PEPPER IV – Évaluation et étalonnage de la participation financière des travailleurs dans l'UE-27"), Berlin, 2009; <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/pepperreports.htm>; une synthèse est téléchargeable en allemand, français et anglais à l'adresse <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

que dans une moindre mesure (données de l'enquête européenne sur les conditions de travail - EWCS).

2.2.2 **Recommandations**

Il est proposé par le rapport PEPPER IV que soit adoptée une **recommandation du Conseil de l'Union européenne relative à une plate-forme européenne de la participation financière des travailleurs**. À cet égard, la plate-forme modulaire transnationale tient compte, dans le respect du caractère volontaire de la démarche, de toutes les pratiques existantes en matière de participation financière:

- 1) la participation aux bénéfices (en espèces, différée ou sous forme d'actions),
- 2) la participation individuelle au capital (actions ou options sur titres distribuées aux salariés),
- 3) la formule d'actionnariat collectif ESOP (formule de participation collective au capital, financée par une participation aux bénéfices octroyée en complément du salaire).

Ce dispositif laisse également le champ libre pour de nouvelles formes de participation financière. **Tous ces modules pourraient être combinés entre eux** afin de produire des solutions taillées sur mesure.

2.2.3 **Promotion des incitations fiscales optionnelles**

Les incitations fiscales ne sont certes pas indispensables au développement de la participation financière mais elles ont des effets très positifs dans les pays qui les proposent. Indépendamment de la compétence exclusive des États membres en matière de fiscalité, **la coordination, l'harmonisation et la reconnaissance mutuelle** peuvent contribuer à faciliter la participation financière des travailleurs dans les entreprises opérant au niveau transnational. Le **calcul des "taux d'imposition effectifs"** pour des scénarios types permettrait une comparaison directe entre les 27 États membres de l'UE, ce qui assurerait une harmonisation accrue. Tant que ces incitations restent optionnelles, les conflits avec le droit national sont évités.

2.2.4 **Aperçu de la situation actuelle**

Les partenaires sociaux et les décideurs politiques ont besoin d'avoir une vision claire et précise des modèles mis en place à l'échelon national, de leurs offres respectives, ainsi que de leur degré d'utilisation. À ce jour, il n'existe pas de données transfrontalières, issues d'enquêtes ciblées, sur la participation financière. Il conviendrait de combler cette lacune, par exemple en procédant à des enquêtes régulières.

2.3 **Travaux préparatoires réalisés dans le cadre des projets soutenus par la Commission: une "démarche modulaire" pour l'élaboration d'un modèle européen**

2.3.1 Afin d'établir un lien entre les modèles de participation, nombreux et extrêmement diversifiés, qui existent dans les États membres de l'UE, la Commission européenne a financé la réalisation de travaux préparatoires visant à **développer une "démarche modulaire" ("Building Block Approach")**⁵. Ces travaux identifient trois formes fondamentales de participation en Europe (participation aux bénéfices, participation individuelle au capital et plans d'actionnariat salarié collectif ou ESOP; voir également annexe).

2.3.2 La "démarche modulaire" **est conforme aux principes de base édictés par la Commission européenne** (transparence, absence de discrimination, etc.). Elle ne présuppose pas l'octroi d'avantages fiscaux, pas plus qu'elle ne les exclut. Tous les éléments sont optionnels, aussi bien pour les entreprises que pour les travailleurs, et peuvent être combinés en fonction des besoins spécifiques de l'entreprise.

2.3.3 Le rapport PEPPER IV fait l'hypothèse qu'un modèle de participation applicable au niveau transfrontalier et bénéficiant d'un soutien uniforme dans tous les États membres de l'UE accroîtrait l'attrait de la participation pour toutes les parties prenantes. Les sociétés établies dans plusieurs pays, en particulier, profiteraient de l'allègement des charges administratives résultant de l'application d'un modèle unique, ce qui en faciliterait également la transférabilité d'un pays à l'autre. Les PME bénéficieraient de la transparence accrue découlant de l'uniformisation et de la comparabilité des modèles de participation.

2.3.4 Dans l'attente de l'élaboration d'un tel modèle valable pour toute l'Europe, il convient d'œuvrer **provisoirement en faveur de la reconnaissance mutuelle** des différents modèles de participation financière existant au niveau national, y compris de leur traitement fiscal.

3. **Les avantages de la participation financière, plaidant pour sa diffusion accrue**

3.1 **Les avantages de la participation financière pour les entreprises**

I. Dans l'optique de la stratégie UE 2020, l'instauration de la participation financière des travailleurs peut aider les entreprises européennes, notamment les **PME**, à **améliorer leur compétitivité**, en augmentant l'identification et l'attachement des travailleurs qualifiés à leur entreprise, et ce, que la conjoncture soit ou non favorable. En ce sens, la participation constitue également une garantie durable pour l'avenir.

II. Une partie des résultats financiers de l'entreprise est reversée localement aux travailleurs, ce qui contribue en retour à accroître le **pouvoir d'achat au niveau régional**.

5

Résultats présentés dans J. Lowitzsch et al., "La participation financière au service d'une nouvelle Europe sociale", Berlin/Paris/Bruxelles 2008; Rome 2009, Cracovie 2010, et; téléchargeable en allemand, français, anglais, italien et polonais sur <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

- III. La participation peut aider à **gérer l'évolution démographique**, en offrant aux travailleurs hautement qualifiés, pour lesquels la demande est très vive, un cadre de travail et de vie attrayant. **Le recrutement de travailleurs qualifiés peut s'en trouver facilité.**
- IV. La motivation accrue suscitée par la participation contribue à accroître **la productivité des entreprises** et à **améliorer la qualité de leur gestion.**
- V. Selon que la participation prend la forme de capitaux extérieurs ou propres, elle peut accroître le rendement ou la part des capitaux propres de l'entreprise. Cela peut favoriser **l'obtention de capitaux extérieurs et améliorer la notation de l'entreprise.**
- VI. En matière de **transmission d'entreprise, la participation financière des travailleurs** sous forme de vente totale ou partielle de l'entreprise aux salariés peut constituer, dans le cas des PME et des entreprises familiales, un instrument approprié pour assurer leur maintien.⁶

3.2 Les avantages de la participation financière pour les salariés

- I. Grâce à la participation, les **salariés peuvent bénéficier**, sur une base volontaire, d'un revenu complémentaire en sus de celui prévu par les contrats de travail ou les conventions collectives.
- II. Les salariés se voient ainsi offrir la possibilité de **constituer un capital plus facilement et à long terme**, ce qui peut leur permettre de bénéficier d'un complément de ressources pour leur vie après le travail.
- III. Les salariés ayant la possibilité de participer financièrement à leur entreprise s'y sentent davantage pris au sérieux dans leur contribution à ses résultats. **Ils s'estiment mieux considérés.**
- IV. La participation leur offre l'occasion d'accroître leur autonomie au travail et de **prendre part à la stratégie future de l'entreprise**. De cette manière, ils peuvent contribuer à préserver leur emploi à long terme.
- V. En tant que complément de la rémunération à côté du salaire fixe, **la participation améliore la situation financière** et permet de surmonter les périodes de crise ou d'instabilité professionnelle.

6

Cet aspect a déjà été souligné par la Commission dans sa recommandation sur la "transmission des petites et moyennes entreprises" (94/1069/CE) et il a été confirmé dans la communication de la Commission sur la transmission des petites et moyennes entreprises (JO C 93/2 du 28.3.1998).

- VI. Dans le cadre d'un marché du travail toujours plus européenisé, il conviendrait que les formes de **participation d'un pays** puissent être reconnues et transférées en cas de mobilité professionnelle vers un autre pays.
- VII. **En cas de restructuration et de crise** constatées et accompagnées par les partenaires sociaux, les salariés, qui gardent leur emploi et leur rémunération, peuvent soutenir temporairement leur entreprise, en raison de leur intérêt à voir leur emploi maintenu.

3.3 **Transmission de l'entreprise et participation au capital**

3.3.1 La Commission européenne⁷ indique qu'en raison du vieillissement de la population européenne, un tiers des chefs d'entreprise de l'UE, et notamment ceux à la tête d'entreprises familiales, se retireront dans les dix prochaines années. Ce mouvement se traduira par une **augmentation considérable des transferts d'entreprise**, qui touchera chaque année jusqu'à 690 000 entreprises non cotées en bourse et 2,8 millions d'emplois. Les petites et moyennes entreprises, en tant que principaux employeurs, sont un élément essentiel de la politique du marché de l'emploi. Dans ce contexte, on peut également s'interroger sur la pérennité des entreprises concernées par le changement de générations ainsi que celle des emplois correspondants. Face à ce besoin croissant de parvenir à transmettre les entreprises, un **système de participation financière** des travailleurs spécifiquement conçu à cette fin pourrait servir de **modèle de transmission d'entreprise**.

3.3.2 En matière de transmission d'entreprise, les modèles d'actionnariat salarié collectif **ESOP** peuvent s'avérer particulièrement utiles (voir annexe). L'une des grandes caractéristiques de ce schéma, c'est qu'il a été spécialement conçu pour les entreprises non cotées en bourse. Il encourage les propriétaires à transmettre leur entreprise à leurs salariés plutôt qu'à les vendre à des tiers et prévoit la possibilité pour le personnel d'acquérir progressivement la totalité de l'entreprise. Cela permet aux propriétaires désireux de vendre de céder leurs parts sans obliger les propriétaires restants à vendre. Pour ce faire, les travailleurs ne doivent pas investir de capital propre, puisque l'acquisition de l'entreprise par ses salariés est financée par une participation aux bénéfices octroyée en complément du salaire. C'est pourquoi ce modèle ne présente en substance aucun risque supplémentaire pour les salariés. Lorsqu'il s'agit d'acquérir à court terme une participation plus importante, un emprunt d'une durée moyenne de sept ans est souscrit et remboursé grâce aux bénéfices de l'entreprise.

3.3.3 En matière de transmissions d'entreprise, il convient également, dans la perspective d'un futur cadre européen, de se référer expressément à un **modèle** qui a fait ses preuves, **celui des coopératives**. Il existe des exemples de bonnes pratiques (voir annexe) concernant le rachat par le personnel d'une entreprise sous forme de coopérative, qui a permis d'éviter la fermeture de l'entreprise en l'absence de repreneur. Le Comité estime que cette question très particulière

⁷

Dans sa communication sur la "Mise en œuvre du programme communautaire de Lisbonne pour la croissance et l'emploi" (COM(2006) 117 final).

du lien entre participation financière et transmission d'entreprise devrait être traitée en tant que telle, par un texte distinct.

3.4 **Entreprises en difficulté et participation au capital**

3.4.1 Une entreprise peut aussi connaître des périodes de difficultés financières. Dans ce cas, **sa survie devient prioritaire**. Lorsqu'une restructuration ou une crise sont accompagnées par les partenaires sociaux, une participation financière doit être possible dans ces situations d'exception, mais il convient de bien peser les inconvénients éventuels d'une telle participation. Une solution durable est requise, de manière à ce que les salariés qui ont conservé leur emploi et leur rémunération (eu égard à la flexicurité, et aux périodes de chômage ou de requalification) puissent participer à long terme au redressement de l'entreprise et de l'économie. Ainsi, l'intérêt bien compris des salariés eux-mêmes à la viabilité économique et, partant, au succès à long terme de l'entreprise, a également des effets positifs sur celle-ci.

3.4.2 La participation financière des salariés dans l'entreprise qui les emploie est souvent considérée comme un **double risque**. Un argument constamment avancé par les détracteurs de la participation financière est qu'en cas d'insolvabilité de l'entreprise, le salarié risquerait non seulement de perdre son emploi mais que son investissement serait également menacé. Il y a lieu dans ce contexte d'établir une distinction claire entre une participation au capital n'affectant pas la rémunération ("complémentaire") et une participation dans le cadre de laquelle les économies des salariés sont investies dans l'entreprise qui les emploie. Dans ce dernier cas, les créances des salariés devraient être servies prioritairement, c'est-à-dire avant celles des autres créanciers, en cas de liquidation ou de faillite. Il conviendrait en outre de développer pour les cas transfrontaliers des solutions telles que **la mutualisation des risques ou des systèmes de réassurance**.

3.5 **Gouvernement d'entreprise et participation des salariés au capital**

3.5.1 Indépendamment des autres formes de codécision et d'association aux décisions de l'entreprise, la participation au capital peut permettre, en fonction des modalités choisies, de **participer aux processus décisionnels, par exemple à travers les droits de vote des actionnaires**. Dans le cas d'une participation sous forme d'actions, les droits de vote des actionnaires peuvent être exercés soit individuellement soit collectivement, par exemple par l'intermédiaire d'une société de participation financière.

3.5.2 Les entreprises qui utilisent dans une plus large mesure **l'actionnariat salarié** disposent d'un **groupe d'actionnaires** certes exigeants mais **patients et fidèles**: leurs propres salariés. Elles peuvent ainsi mieux résister à la perspective de court terme qui prévaut aujourd'hui sous l'influence des marchés financiers. L'effet secondaire recherché de cette forme de participation est de substituer aux prises de risque excessives des dirigeants **une stratégie d'entreprise inspirée par le principe de durabilité** et la prise en compte de **la responsabilité sociale à long terme des entreprises (RSE)**.

3.5.3 La participation des travailleurs sous la forme de l'actionnariat salarié favorise l'intérêt à long terme de l'entreprise. Il est fort probable qu'il en résulte un bon **gouvernement d'entreprise**, qui contribue à assurer durablement la pérennité de l'entreprise.

3.5.4 Quiconque est lié à une entreprise par son propre poste de travail aspire certainement à ce qu'elle ait des comptes d'une parfaite transparence, ainsi qu'à participer à ses décisions. En ce sens, la participation fondée sur des droits de copropriété est indissociable de celle reposant sur des droits d'information, de consultation et de codécision.

3.6 **Participation au capital et participation aux processus décisionnels**

3.6.1 Contrairement aux craintes fréquemment exprimées, notamment dans les entreprises qui n'y ont pas encore recouru, **la participation financière ne bride pas l'autonomie du chef d'entreprise**, mais le soutient plutôt dans ses décisions.

3.6.2 Il est avantageux pour les actionnaires d'une entreprise de savoir qu'ils ont à leurs côtés non seulement ses autres actionnaires mais également ses salariés, qui poursuivent les mêmes objectifs. La **synergie** positive qu'induit **l'exercice**, par chaque salarié concerné, **des droits de propriété** et de la responsabilité y afférente peut venir renforcer le gouvernement d'entreprise⁸ et la possibilité d'échanger des propositions concernant la stratégie de l'entreprise est susceptible d'enrichir l'éventail des décisions possibles en la matière, dans les limites rappelées ci-dessus. Les actionnaires salariés doivent avoir les mêmes droits d'actionnaires que les autres.

3.6.3 Il convient enfin de bien préciser que les droits de propriété liés à la participation financière des travailleurs ne doivent ni ne peuvent porter atteinte ni aux droits de codécision acquis dans les États membres concernés ni à la relation contractuelle entre employeur et salarié. Ces droits ne sont pas remis en cause par la participation.

4. **Une approche européenne: des modules pour des problèmes et des solutions pratiques**

Le développement et la promotion de modèles européens de participation financière faciles à comprendre et utiliser serait d'une grande importance politique pour l'aménagement de l'espace économique et social européen. Par principe, la participation à ces formules doit rester volontaire pour les employeurs et les salariés. Leur financement vient s'ajouter aux revenus assurés par les contrats de travail ou les conventions collectives ou encore par les versements au titre de la participation aux bénéfices.

⁸ Il est ainsi possible, comme c'est le cas en Autriche, de donner à la participation financière des salariés la forme d'une société financière commune.

4.1 **Tendance future en matière de participation financière: une participation au capital combinée à une participation aux bénéfices**

4.1.1 Dans le cas d'une participation aux bénéfices sous forme d'actions assorties d'une période de détention, il conviendrait de distinguer trois phases, compte tenu de l'imposition différée:

- la phase initiale de participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise,
- une phase intermédiaire, durant laquelle les gains accumulés sont investis dans une participation à l'entreprise,
- la phase finale, pendant laquelle les parts acquises sont laissées à la libre disposition des travailleurs.

4.1.2 Il existe d'ores et déjà des modèles de participation au capital dans lesquels l'acquisition des parts est financée, **par l'entremise d'un fonds fiduciaire**, grâce à une participation aux bénéfices octroyée en sus du salaire. Cette option débouche généralement sur la création d'une société indépendante de participation financière⁹, qui assure la gestion des parts des salariés en tant que fonds fiduciaire. Elle devrait être gérée démocratiquement, sur la base d'un vote exprimant la volonté de tous les actionnaires salariés, sans interférence de la direction. Parmi les exemples de bonnes pratiques en matière de sociétés de participation, on peut citer Auchan¹⁰ (France), Homag AG¹¹ (Allemagne), Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG¹² (Allemagne), Voestalpine AG¹³ (Autriche), Fondation Oktogonen¹⁴ (Suède), Herend-ESO¹⁵ (Hongrie), Tullis Russel ESOP¹⁶ (Royaume-Uni), Eircom-ESOP¹⁷ et Aerlingus-ESOP¹⁸ (Irlande).

4.1.3 Pour permettre une diffusion accrue de ces sociétés de participation, il convient de travailler sur les exemples reconnus de bonnes pratiques (voir également annexe).

⁹ En Europe continentale, il s'agit généralement d'une SARL, d'une fondation ou d'une association; dans les pays anglo-saxons d'un trust.

¹⁰ Objectif: développer la loyauté et la motivation des salariés; <http://www.groupe-auchan.com/emploi.html>.

¹¹ Objectif: financer la croissance; <http://www.homag.com/de-de/career/Seiten/mitarbeiterkapitalbeteiligung.aspx>.

¹² Objectif: scission du groupe EADS; <http://www.netz-bund.de/pages/mitarbges.pdf>, p. 32 et sv.

¹³ Objectif: privatisation et participation stratégique; http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management_report/employees.html.

¹⁴ Objectif: développer la loyauté et la motivation des salariés; cf. Handelsbanken, rapport annuel 2009, [http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/\\$file/hb09eng_medfoto.pdf](http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/$file/hb09eng_medfoto.pdf), S. 53, 56.

¹⁵ Objectif: privatiser et développer la loyauté et la motivation des salariés; <http://www.herend.com/en/manufactory/story/>, sans informations détaillées concernant l'actionariat ESOP, voir année 1992.

¹⁶ Objectif: transmission d'entreprise; <http://www.tullis-russell.co.uk/group/about/>.

¹⁷ Objectif: privatisation et participation stratégique; <http://www.esop.eircom.ie/>.

¹⁸ Objectif: privatisation et participation stratégique; <http://www.aerlingus.com/aboutus/investorrelations/shareregister/>.

4.2 **Incitations fiscales et reconnaissance mutuelle des systèmes de participation financière des travailleurs**

4.2.1 Il est prouvé¹⁹ que si les incitations fiscales ne sont pas indispensables au développement de la participation financière, elles constituent **un outil efficace pour en favoriser la diffusion** dans les pays qui la proposent. Bien qu'elles soient l'outil de promotion le plus utilisé, un modèle européen qui imposerait des incitations fiscales outrepasserait les compétences de l'UE et entrerait en conflit avec les compétences législatives des États membres. Toutefois, dans la mesure où, dans les faits, le monde des entreprises est de plus en plus caractérisé par des activités et des parcours professionnels qui sont transnationaux, les formes de participation qui restent limitées au niveau national empêchent une diffusion de la participation dans toute la mesure souhaitée en Europe. Dès lors, pour mettre en place une participation financière des travailleurs dans des filiales étrangères, la seule solution consiste la plupart du temps à recourir à des expertises fort coûteuses, ce qui renchérit l'instauration d'un pareil régime à un point tel que, le plus souvent, l'idée en est abandonnée. Un **modèle d'incitation optionnel, homogène et simple, qui proposerait une configuration fiscale et un niveau d'incitation qui seraient identiques dans toute l'UE**, permettrait d'accroître sensiblement le nombre d'entreprises disposées à introduire la participation financière, en facilitant la mise en place de modèles applicables à des groupes entiers²⁰.

4.2.2 La possibilité de **différer l'imposition** pourrait servir de plus petit dénominateur commun à tout modèle proposé.

4.2.3 Avant de concevoir un modèle européen prévoyant des avantages fiscaux harmonisés, il conviendrait de tendre à la **reconnaissance mutuelle des modèles** de participation en vigueur dans les différents États membres. Cette reconnaissance permettrait, sans attendre une solution européenne unifiée, de rendre la participation financière plus attrayante et facile à utiliser.

4.2.4 En dehors des incitants fiscaux, d'autres incitations peuvent aussi bien être offertes par les entreprises, telles que des décotes sur les actions proposées aux salariés.

4.3 **La participation financière des travailleurs dans les coopératives**

4.3.1 **Les coopératives de production sont un bon exemple** de participation financière des travailleurs, notamment lorsque la plupart des travailleurs sont à la fois copropriétaires et salariés. Conformément aux valeurs et aux principes coopératifs internationalement reconnus, tous les travailleurs-coopérateurs sont pleinement habilités à participer aux prises de décision²¹. Lorsque des travailleurs possèdent, contrôlent et gèrent leur entreprise, l'on sait par

¹⁹ Voir le rapport PEPPER IV, partie I, chapitre IV, p. 56-58

²⁰ Voir le groupe Thyssen Krupp: <http://www.thyssenkrupp.com/de/investor/belegschaftsaktie.html>.

²¹ Cf. par exemple la recommandation 193 de l'OIT concernant la promotion des coopératives.

expérience que ces droits garantis sont l'assurance de meilleurs résultats économiques et d'une plus grande capacité de survie de l'entreprise en temps de crise et qu'ils leur permettent ainsi de préserver durablement leurs emplois dans leur environnement régional. Une représentation des intérêts garantie par la loi facilitera l'instauration d'un cadre propice à une participation financière accrue.

4.4 **La participation financière des travailleurs dans le secteur public**

4.4.1 Les formules de participation financière des travailleurs sont proposées principalement dans le cadre d'entreprises ayant la forme juridique d'une société par actions ou d'une société à responsabilité limitée, leur mise en œuvre étant relativement aisée dans ce contexte. Dans le secteur non marchand essentiellement, certaines formes d'entreprises – et partant leurs salariés – sont exclues d'office de cette possibilité (secteur public, entreprises à but non lucratif) ou ne peuvent que très difficilement instaurer un régime de participation (associations, fondations, etc.). Or ces secteurs regroupent un grand nombre d'entreprises, et donc de travailleurs, qui ne peuvent accéder actuellement à la participation.

4.4.2 Sans préjudice du principe de subsidiarité, l'objectif devrait être de développer un modèle offrant **à toutes les catégories professionnelles et à toutes les formes d'entreprise** une possibilité de participation financière des travailleurs, en restant attentif à la situation spécifique du secteur public.

Bruxelles, le 21 octobre 2010.

Le Président
du Comité économique et social européen

Staffan NILSSON

*

* *

NB: Cf. annexe. Les annexes peuvent être consultées en allemand, français, anglais, italien et polonais à l'adresse suivante: <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/financial-participation-for-a-new-social-europe/>.