



Commission
européenne

La Promotion de la Participation et de l'Actionnariat des Salariés

*Etude menée par le Centre interuniversitaire
pour la DG Marché intérieur et Services
de la Commission européenne
(Contrat MARKT/2013/0191F2/ST/OP)*

Résumé



Inter-University Centre

Ni la Commission européenne ni aucune personne agissant au nom de la Commission n'est tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans la présente publication ni des erreurs éventuelles qui, malgré le soin apporté à la préparation et au contrôle de cette publication, pourraient s'y glisser. Cette publication ne reflète pas nécessairement l'avis ou la position de la Commission européenne.

DOI: 10.2780/16317

ISBN: 978-92-79-33041-4

© Union européenne, 2014.

Reproduction autorisée à condition que la source soit indiquée.

Ce document est disponible sur Internet à:

http://ec.europa.eu/dgs/internal_market/studies/

Abstract

Cette étude offre une vue d'ensemble du développement de la participation financière des salariés, en particulier de l'actionnariat des salariés à travers l'UE des 28. A l'aune de l'évolution des politiques des dernières 30 années, l'étude met en exergue la croissance de la participation financière des salariés au cours de la dernière décennie en se fondant sur les données du European Company Survey de 2013, lesquelles mettent en évidence le potentiel impact positif de la participation financière des salariés sur la création d'emplois et sur la productivité. L'étude procède par l'analyse détaillée d'un ensemble de choix politiques et en déduit des recommandations à l'attention de la Commission sous la forme d'un plan à cinq points. En particulier, elle propose à court terme la mise en place d'un Centre virtuel pour la Participation financière des Salariés assorti d'un Calculateur de taux d'imposition effectif. Par ailleurs l'étude plaide pour le développement d'un Code de Conduite à moyen terme et d'un « Régime commun européen sur la Participation financière des Employés » à long terme. Il sera capital de surmonter les obstacles à la mise en place de plans transfrontaliers, notamment au regard du potentiel, tel qu'il est exposé dans cette étude, que représente pour les entreprises européennes la possibilité d'adopter de tels systèmes et d'en tirer pleinement profit.

Résumé

Contexte et but de cette étude

L'intérêt que la Commission européenne attache au sujet de la participation financière des salariés a substantiellement gagné de l'importance depuis la publication du premier rapport PEPPER en 1991 et la Recommandation du Conseil du 27 juillet 1992 sur la participation financière. L'importance grandissant de la participation financière, en particulier dans le cas des PME, a été mise en exergue par des opinions du Comité économique et social européen, ce fut le cas tout récemment en 2010, ainsi que par des études et rapports du Parlement européen et une **Résolution sur la participation financière des salariés en 2014**.

Au regard de ce contexte, la Commission a inclus la promotion de l'actionnariat des salariés dans son **plan d'action pour la réforme du droit européen des sociétés et de la gouvernance des entreprises** et s'engagea dans le lancement du **Projet pilote 2013/14** dans le cadre duquel fut menée cette étude. Se basant sur les données les plus actuelles sur la portée et l'impact des différents modèles d'EFP dans les entreprises de l'UE ainsi que ceux des évolutions de cadres normatifs dans les différents Etats-membres, cette étude cherche à **développer des recommandations politiques détaillées et des mesures concrètes** pour l'exécution de la politique de la Commission relative à la promotion de l'actionnariat salarié.

Type de plan de participation financière des salariés

La participation financière des salariés peut prendre plusieurs formes :

- **L'actionnariat salarié individuel** (Actions ou stock options pour les salariés)
- **Le le plan d'actionnariat collectif (ESOP : Employee Stock Ownership Plan, c.à.d. l'acquisition collective d'action par les salariés, ce par le truchement de d'une entité intermédiaire et financée par le partage des marges aux bénéfiques des salariés en plus de leur rémunération.)**
- **La participation aux bénéfices** (en espèces ou en actions, payés immédiatement ou différée)

Trente ans de recherches ont permit de démontrer que les entreprises partiellement ou entièrement détenues par leur employés présentent une meilleure profitabilité, créent plus d'emploi et assurent une plus grande contribution fiscale que leurs concurrentes n'appliquant pas d'actionnariat de salariés. **D'un point de vue macroéconomique**, la participation financière des salariés apporte plus de productivité et par conséquent, plus de compétitivité et de croissance, ce par delà la stabilisation stratégique de la propriété. **D'un point de vue microéconomique**, il peut contribuer à résoudre des problèmes tels que l'absentéisme, la rotation de la main-d'œuvre et le maintien des salariés importants. Il en est de même pour l'assurance de la succession dans les entreprises et le financement des affaires, notamment dans les cas des PME et des micro-entreprises. **Sur le plan régional**, la participation financière encourage l'ancrage local des entreprises, renforçant de même le pouvoir d'achat des ménages des salariés, ce en même temps qu'il constitue un moyen dissuasif contre les délocalisations et les acquisitions étrangères. Naturellement il sied de prendre en compte les potentiels points négatifs de l'actionnariat des salariés comme le risque endossés par les salariés.

Les sondages transnationaux à grande échelle, les plus récents (*European Working Condition Survey 2010*, CRANET 2010, *European Company Survey 2010 - ECS*) font état d'une augmentation d'offres d'actionnariat de salariés par les entreprises et d'adhésion de la part salariés au cours de ces dernières 15 années. Ce, malgré la crise

financière et économique qui a marqué cette période. Selon les données de l'ECS, la part des sociétés adoptant des **modèles d'actionnariat de salariés a augmenté de 4,7 pour cent à 5,2 pour cent de 2009 à 2013** (une hausse de 10 pour cent). Dans la même lancée, les offres **de participation aux bénéfices ont augmenté de 14,3 pour cent à 30,2 pour cent** (soit plus du double).

Les Défis de la promotion de l'actionnariat des salariés

Les données de l'ECS indiquent une hausse significative de la probabilité à la fois d'une augmentation de la productivité et de celle de la création d'emplois dans les entreprises ayant introduit un modèle d'actionnariat des salariés ou de partage de profits. Toutefois, et malgré les impacts positifs reconnus et la large utilisation des modèles d'EFP au niveau européen, leur généralisation sur une partie significative de la population active n'est de rigueur que dans une poignée d'Etats-membres. A ce jour, environ **68% des sociétés de l'UE n'offrent aucune forme de participation financière à leurs salariés**. En revanche, les dernières analyses des données de l'ECS permettent d'estimer à au moins **300 000 le nombre de petites entreprises dans les 28 Etats-membres potentiellement disposées à adopter un modèle de la participation financière**. Le cas échéant, cela se traduirait par une amélioration significative de la productivité de la création d'emploi, et cette faisant, de la compétitivité de ces entreprises.

En Europe, il est moins fréquemment fait recours à l'actionnariat des salariés qu'au Etats-Unis. Autant ce **potentiel encore inexploité** doit être mis à profit, autant il est important que le développement de la participation financière, en particulier l'actionnariat des salariés, s'inscrit dans une stratégie générale de stimulation d'une croissance économique inclusive et soutenable. Néanmoins, **des obstacles à l'émergence de plans de participation financière transfrontalier** pourraient résulter: a) des différences dans l'intensité et l'effectivité de la régulation et dans les exigences d'un cadre juridique national ou b) des différences dans le traitement fiscal des modèles existant. Bien que la portée et la nature de ces obstacles diffèrent d'un cas à l'autre, l'impact réel dans la généralisation transfrontalière des modèles de la participation financière demeure identique. Les sociétés devront rassembler une large quantité d'informations, qui implique des coûts et une expertise considérables. Deux obstacles que plusieurs entreprises, notamment les PME, ne pourront surmonter.

Orientations politiques et mesures préconisées pour la promotion de l'EFP

Pour garantir le succès des objectifs politiques de promotion de la participation financière au niveau européen, il sera nécessaire de prendre des mesures qui vont plus loin que l'évaluation de la situation actuelle et d'identifier les bonnes pratiques. Vu l'intérêt que suscite présentement la participation financière, qui joui de l'impulsion de la Résolution du Parlement européen de 2014 et du projet-ci, une action adéquate immédiate serait conseillée afin de maintenir la dynamique. Le **partage d'informations ainsi que les mesure pour une meilleure visibilité seront décisifs** dans le court, moyen et long terme. Il sera important de créer un « *level playing field* », c.à.d. un cadre référentiel pour la participation financière à travers un **cadre juridique européen** dans le long terme.

Il sied d'envisager un ensemble d'initiatives de court, moyen et long terme intégrées dans un **Plan d'Action à cinq points** pour la promotion de l'EFP et coordonnées et promues par la Commission européenne. Le lancement du « **Centre virtuel pour la participation financière** » pourrait, à cet égard, constituer un premier pas et un moyen efficace de mettre à la disposition de ceux (en particulier les PME) qui en ont besoin les informations nécessaires et pertinentes fournies par cette étude. La promo-

tion de bonnes pratiques pour la participation financière serait favorisée au mieux dans le cadre d'un **Code de conduite pour la participation**, afin que celui-ci puisse être ponctuellement adapté par ex. par un Groupe d'Expert de la Commission. Des mesures parallèles, comme une **Journée européenne de l'EFP** pourrait accompagner ces instruments normatifs afin d'attirer l'attention sur ce sujet.

Vu la nécessaire **transparence de l'imposition et des contributions sociales des différents modèles nationaux de la participation financière** à travers l'EU des 28, le **calculateur en ligne de taux d'imposition effectif** présenté dans cette étude devrait permettre de quantifier la charge fiscale effective d'un modèle de participation donné dans tous les Etats-membres. Cela permettrait ainsi une comparaison représentative des impacts des différents systèmes fiscaux ainsi que des avantages fiscaux. Toutefois, cet instrument en ligne devrait faire l'objet de tests avec les protagonistes et professionnels du secteur avant d'être mis à disposition du public.

L'établissement d'un cadre juridique contraignant sur l'EFP à travers des normes de « *hard law* », par exemple sur la base d'une **Directive-Cadre sur la participation financière**, conduirait à une harmonisation des législations nationales. Cela aurait clairement eu l'impact le plus important dans l'éradication des obstacles à l'EFP, particulièrement les obstacles aux modèles transfrontaliers. Cependant, afin d'éviter tout conflit avec les modèles nationaux existant, un choix politique plus pragmatique serait de développer et de mettre en œuvre un **Régime commun optionnel pour l'EFP** à travers une Régulation ou une Directive. Toutes les deux variantes impliquent dans le long terme des choix politique hautement ambitieux.

Faisant partie intégrante du projet, la conférence « *Taking Action : Promotion of Employee Share Ownership* » fut organisée le 30 janvier 2014. La Conférence fut suivi d'un sondage en ligne auprès des participants. Les retours positifs du ce sondage indiquent un engagement des protagonistes à poser des actes promouvant l'EFP.

Focus : Centres d'Information de la Participation financière des Salariés

La **mise en place d'une plateforme d'information sur la participation financière** constitue une partie intégrante du projet comme un élément clé de la campagne de communication et de visibilité. Dans cette plateforme, les entreprises européennes peuvent trouver non seulement des informations sur les cadres juridiques nationaux mais aussi des informations sur le traitement fiscal des différents modèles de la participation financière dans les 28 Etats-membres. Cela est d'une aide précieuse dans la prise de décision sur une éventuelle adoption d'un plan transfrontalier. Les coûts, l'impact et l'administration d'une telle plateforme d'information seraient différents en fonction de sa forme, notamment si il s'agit d'une plateforme physique ou virtuelle.

Un centre d'information virtuel fournirait les meilleurs résultats au regard de ces critères. Le principal avantage d'un « *Centre virtuel pour la participation financière* », tel que proposé dans cette étude et comparé aux centres physiques, réside dans ce qu'il **fournirait des informations de qualité à un faible coût** (780 000 euros au lieu de 3 600 000 euros par an pour un centre physique et 6 200 000 euros pour 28 centres). Le Centre virtuel est efficace puisqu'il n'implique qu'un administrateur central. Cela facilite en plus une **rapide adaptation aux changements du marché local** par la simple mise à jour des données sur les applications en ligne et grâce à des voies de communication plus courtes de manière générale. En revanche, le volume et le degré de personnalisation des données traitées par les centres physiques pourraient justifier la hausse de leurs coûts. Leur mise en place est néanmoins envisageable sous réserve d'un autofinancement soutenable.

Le prototype du *Virtual Center*, **conçu comme un plug-in basé sur le réseau**, peut être aisément intégré à un nombre indéterminé de sites web. Etant donné que cette

démarche bénéficierait des canaux de communication bien établis au niveau du public ciblé, la présence et l'accessibilité du Centre seraient amplifiées par un effet multiplicateur, ce à un coût très bas. **La mise à jour régulière des informations ferait l'objet d'une gestion centrale** au niveau du serveur. Le coût du lancement du Virtual Center et du CETREPS pour une période d'essai de 18 mois est estimé à un montant de 75 000 euros. Une fois le test effectué, les coûts d'exploitation du Calculateur (100 000 euros par an) et ceux du Virtual Center (250 000 euros par an) sont évalués à 1 million d'euros pour une phase de pilotage de trois ans.

Proposition législative pour un un Régime commun sur la participation financière

Un Régime commun optionnel sur l'EFPP apporterait une « **approche axée sur le marché** » à l'**harmonisation**. Cela boosterait la compétition entre les différentes réglementations nationales et la régulation au niveau européen de la même manière que celle qui eut lieu dans le cas du Droit européen de la vente. Les employeurs et les salariés dans toute l'Union pourraient **opter pour l'application d'un plan de la participation financière dans un cadre normatif européen unique**. Ce faisant, cette démarche se passerait des procédures européennes conventionnelles d'harmonisation. Mis à part l'aspect fiscal, cette proposition constituerait la moins invasive des mesures législatives et serait de nature à faire aisément l'objet d'un consensus nécessaire dans les **procédures législatives ordinaires conformément à l'article 114 TFUE**.

Puisque les bonnes pratiques nationales à la base du Régime commun européen sont censées prévaloir dans cette approche axée sur le marché, ce développement est de nature à conduire à une **convergence des réglementations nationales**. Par ailleurs, les règles régissant la participation financière sont dans certains Etats-membres plutôt rudimentaires. Dans ces cas-ci, un Régime commun **viendrait surtout combler un vide normatif dans un domaine où les règles adéquates font défaut ou sont insuffisantes**. Tandis que dans certains Etats-membres le Régime commun européen introduirait des normes cohérentes pour la première fois, il s'ajouterait dans la majorité des autres Etats à une législation nationale préexistante mais confinée à un seul modèle de la participation financière. Seul dans quelques cas exceptionnels le régime commun constituerait un dédoublement de la législation nationale.

Les entreprises pourraient également utiliser le Régime commun sur la participation financière sur le plan national. Ceci est d'une utilité primordiale pour les **PME, qui pourraient ainsi facilement étendre un plan basé sur le Régime commun européen au niveau transfrontalier, accompagnant ainsi leur croissance et leur expansion**.

KM-02-13-409-FR-N

DOI: 10.2780/16317

ISBN: 978-92-79-33041-4