



EUROPEAN FEDERATION OF EMPLOYEE SHAREOWNERSHIP

Monsieur Michel Barnier
Commissaire Européen
Commission Européenne
Rue de la Loi 200
1049 BRUXELLES

Le 22 décembre 2009

Monsieur le Commissaire,

Permettez-nous de nous réjouir de votre désignation comme membre de la nouvelle Commission Européenne.

Il est établi que l'actionnariat salarié encourage l'esprit d'entreprise. Il est bénéfique pour l'entreprise et pour le salarié ainsi que pour la performance économique globale. En outre, il peut contribuer à une gouvernance plus saine et plus stable des entreprises, ce dont la crise financière a montré le besoin pressant.

Aussi nous voudrions vous appeler à un meilleur soutien de la Commission pour le développement de l'actionnariat salarié européen. Première question: Y êtes-vous favorable?

A la Commission, cette question transversale relève de compétences multiples, particulièrement celles des DG Marché Intérieur & Services (MARKT), Industrie & Entrepreneuriat (ENTR), Emploi, Affaires Sociales & Inclusion (EMPL).

Nous observons que la compétence principale a été exercée jusqu'ici par EMPL. Cependant c'est plutôt dans les dispositions organisées par MARKT que les obstacles rencontrés par les entreprises dans leurs plans d'actionnariat salarié multinationaux ont pu être réduits (notamment via la Directive Prospectus, la Directive Droit des Actionnaires). D'autre part, ENTR s'est montrée ouverte à l'actionnariat salarié (notamment via les questions liées à la transmission d'entreprise). Cependant, quant aux budgets accordés aux projets destinés à promouvoir l'actionnariat salarié, on est resté très loin de ce qui avait été discuté par le Parlement Européen (voir annexe).

Nous appelons à une présence accrue de MARKT dans ce domaine. Nous proposons particulièrement l'organisation d'un "Forum Actionnariat Salarié" périodique qui permettrait d'associer les acteurs de l'actionnariat salarié et les DG concernées. Celui-ci pourrait trouver place dans le cadre du "European Corporate Governance Forum". D'où notre deuxième question: Etes-vous favorable à cette proposition?

Nous vous appelons aussi à la définition d'un budget adéquat pour promouvoir le développement de l'actionnariat salarié en Europe, au travers d'une ligne budgétaire clairement identifiée. D'où notre troisième question: Etes-vous favorable à la définition d'un budget adéquat dans ce domaine?

Vous remerciant déjà pour votre coopération, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Commissaire, l'expression de nos salutations très distinguées.

Annexes:

Feuille de route politique pour l'actionnariat salarié en Europe
Proposition au Parlement Européen
Analyse des budgets alloués
Questions de la députée Ieke van den Burg

Marc Mathieu
Secrétaire Général

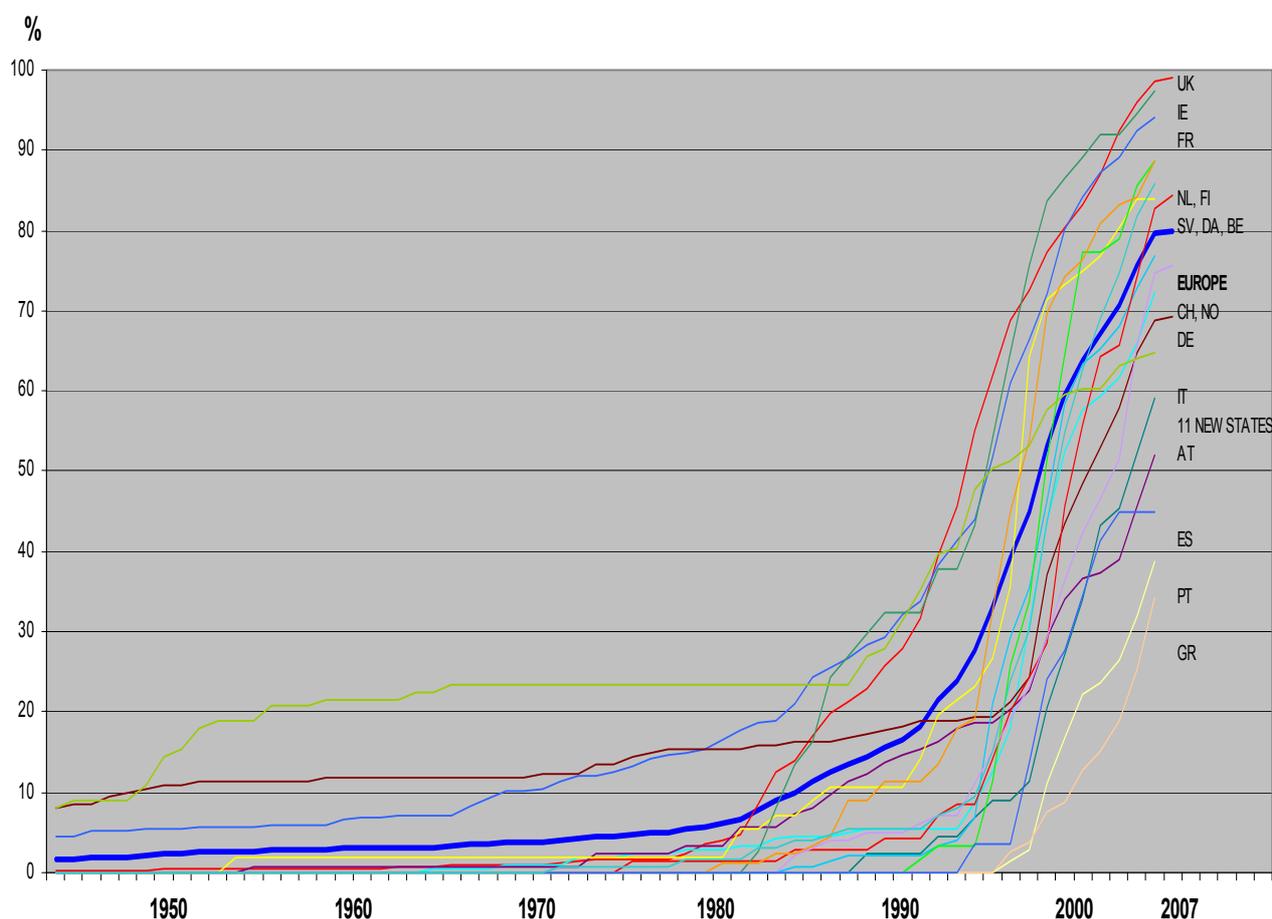
Une feuille de route politique pour l'actionnariat salarié en Europe

Quels sont les moyens à mettre en oeuvre au niveau européen pour favoriser le développement de plans de participation transnationaux en Europe? Faut-il créer un modèle européen de participation financière des salariés?

Ces questions ont été posées à Marc Mathieu, le Secrétaire Général de la Fédération Européenne de l'Actionnariat Salarié à Paris dans le cadre d'une conférence organisée sous l'égide de la Présidence Française de l'Union Européenne au siège du MEDEF le 17 octobre dernier.

La réponse a permis de dessiner une "feuille de route" pour l'actionnariat salarié en Europe au seuil de l'année 2009.

Avant de répondre à la question, voyez l'image du développement des plans d'actionnariat salarié dans les grandes entreprises européennes. C'est tout à fait fascinant. Il s'agit d'un mouvement général, qui touche les entreprises de tous les pays européens. Un mouvement fort et rapide, récent aussi: cela concernait 10% des entreprises en 1986, 20% en 1994, 40% en 1999, 80% en 2006... Sur cette base, on va vers un doublement de l'actionnariat salarié en Europe dans les quelques années à venir.



A partir de ce constat, la réponse tient en 6 points, a dit Marc Mathieu.

1. La question N°1, c'est qu'il faut donner à l'Europe une compétence dans ce domaine. Elle ne l'a pas. Nous voyons que les grandes entreprises vont toutes dans le même sens, quel que soit le pays. Les Etats, c'est chacun pour soi. Il n'y a pas d'accompagnement politique de ce mouvement. Dans certains Etats, il y a des législations, mais même quand il y en a, la qualité des législations et des plans d'actionnariat n'est pas la même partout. Donner à l'Europe une compétence, c'est lui donner une politique, un budget, un organe... Voilà la vraie question !!! Le développement de l'actionnariat salarié doit être encouragé. Il doit être associé plus sérieusement à la gouvernance et à la gestion des entreprises européennes.

2. Est-ce qu'il faut ce que vous appelez "un modèle européen". Oui, mais il faut s'entendre. La France a derrière elle 50 années d'une excellente législation. La Grande Bretagne a derrière elle 30 années d'une excellente législation. Est-ce que la France va laisser de côté son excellente législation, est-ce que les entreprises françaises vont abandonner leurs pratiques pour un nouveau modèle, fût-il "européen"? Evidemment non. L'entreprise française va continuer à travailler à partir de son modèle de base, celui de sa principale implantation, là où elle a le plus de salariés, pour, ensuite, extrapoler, transposer à ses autres implantations dans les autres pays. Et c'est précisément là qu'un modèle unique, un modèle "européen" aurait sa valeur. Au lieu de transposer 26 fois dans autant de pays, on aurait un seul modèle utilisable partout, de manière supplétive.

3. Ni la Grande Bretagne ni la France ne vont renoncer à leurs dizaines d'années d'excellente législation. Pourtant aussi, la France et la Grande-Bretagne sont les premières intéressées, vous avez là 40% des grandes entreprises européennes! Le troisième point de la réponse tient donc en ceci: réciprocité, reconnaissance mutuelle. La France devrait travailler avec les Britanniques dans ce sens. Vous êtes les premiers intéressés, c'est là aussi que les choses sont le plus complexe, ni les uns ni les autres ne vont revenir sur leur excellente législation. Travailler à des voies de reconnaissance mutuelle entre les premiers intéressés, cela paraît indispensable.

4. Quel est ce modèle "européen", unique dont on a parlé plus haut? On peut faire le parallèle avec le modèle "Logan" de Renault. Un modèle rustique, robuste, passe-partout, pas cher, simple, c'est cela qu'il faut au niveau européen. Vous ne pouvez pas transposer en une fois 50 années de bonnes législations, si vous tentez cela, vous aboutissez à des monstres. Il faut travailler bloc par bloc, comme un jeu de construction, avec des blocs simples. Le modèle "Logan" de l'actionnariat salarié, le bloc simple, le bloc de base, c'est quoi? La possibilité dans chaque pays de céder des actions aux salariés, chaque année, à hauteur de 5.000 € avec une décote, un gain de prix de 20%, sans impôt ni charges de sécurité sociale. Voilà le schéma simple qui devrait être accessible partout, cela constituerait déjà un immense progrès.

5. Où se situent les différents pays par rapport à ce bloc de base de 5.000 € et 20% détaxés? C'est encore loin de la France ou de la Grande Bretagne. Sur cette échelle, on peut situer la France à 22.000 €, la Grande Bretagne à 12.000 €, mais beaucoup de pays n'ont tout simplement rien, et d'autres sont très loin vers le bas: la Norvège est à 950 €, l'Autriche est à 2.500... C'est dans ce sens-là que nous pressons les Etats, avec succès, voyez: La Slovénie a adopté une législation au début de l'année 2008. L'Allemagne était jusqu'ici à 650 € (à comparer aux 5.000 dont nous parlons ici), elle a décidé de passer à 1.800 € en 2009. Cela peut sembler encore très bas mais c'est un très sérieux pas en avant. L'Autriche devrait passer prochainement de 2.500 à 5.000 €. Il est temps maintenant pour l'Italie et pour l'Espagne de se réveiller !!!

6. J'en arrive au sixième point, qui touche les petites et moyennes entreprises. Les Etats-Unis ont eu un coup de génie il y a 35 ans, en adoptant le modèle des ESOP (employee stock ownership plan – plan d'actionnariat salarié). Un modèle qui s'applique principalement à la transmission d'entreprises aux salariés (transmission d'entreprises familiales, reprises d'entreprises en difficultés). Cela peut aussi s'appliquer à d'autres situations, mais c'est cela la plus grande partie, l'essentiel. Par là, les Etats-Unis ont réussi en 35 ans à créer une véritable culture de reprise d'entreprises par les salariés, avec tout ce que cela signifie comme esprit, comme infrastructure entrepreneuriale.

Cela, aucun pays européen ne l'a. On est en terrain libre, en terrain ouvert partout, tous les Etats à égalité, cela devrait pouvoir faciliter les choses.

On entend bien que vous pouvez essayer de transposer les schémas de la grande entreprise vers la moyenne ou la petite (par exemple l'intéressement en France), cela ne peut sans doute pas faire de tort... Mais ce n'est pas la bonne question !!! Les besoins, les questions cruciales de la moyenne ou de la petite entreprise ne sont pas ceux de la grande. Les schémas, les plans d'actionnariat salarié, les législations ne sont absolument pas les mêmes. Bien sûr vous pouvez essayer de transposer, mais ce n'est pas la bonne question, il faut autre chose. C'est ce que les USA ont fait et c'est ce qui nous manque en Europe. Ici aussi, il y a donc place pour un modèle "européen". Nous préconisons l'adoption d'un modèle de "ESOP européen". Dans la reconstruction qui va suivre la crise actuelle, cela va être un atout formidable pour les Etats-Unis, cela nous manque, il nous faudrait cela aussi.



Proposition au nouveau Parlement Européen

Après 10 ans de (non) politique européenne, le moment est venu de faire un bilan et de relancer une politique dynamique pour l'actionnariat salarié en Europe.

150 députés européens et leaders de tous les partis politiques ont apporté leur soutien au Manifeste de l'actionnariat salarié pour les élections européennes 2009, c'est remarquable.

L'actionnariat salarié est à encourager pour une économie plus saine et dynamique, plus durable et pour une meilleure gouvernance. Ce sont les maîtres-mots dans tous les partis. Les plus fermes soutiens ont été exprimés par les Libéraux et Démocrates européens, par les Verts et par le Groupe Socialiste, aussi bien que par des membres du Parti Populaire Européen.

En exergue la Députée européenne Frédérique Ries: *"Je m'engage dès lors à proposer avec mes collègues du groupe des Libéraux et démocrates européens siégeant à la commission de l'emploi et des affaires sociales que le Parlement européen prenne à bras le corps dans la 1ère année de la législature la question du développement de l'actionnariat salarié dans l'Union européenne."*

Après 10 ans de (non) politique européenne, le moment est venu de faire un bilan et de relancer une politique dynamique. Un rôle tout indiqué pour le nouveau Parlement européen. Eléments de ce bilan:

- Il y a 10 ans, la Fédération Européenne de l'Actionnariat Salarié avait organisé une première conférence de la Présidence belge de l'UE pour l'actionnariat salarié (le 23.11.2001 au Palais d'Egmont). Au même moment, Guy Verhofstadt avait convaincu le Sommet de Lisbonne de demander à la Commission Européenne une communication et un plan d'action. Celui-ci n'a jamais vu le jour.
- Depuis 10 ans, le Parlement a voté une (sous-)ligne budgétaire pour la promotion de l'actionnariat salarié en Europe. Le Parlement tablait sur un budget annuel de un à deux millions d'Euro. En réalité, en dix ans, la Commission n'a alloué que trois millions d'Euro à des projets dans ce sens.
- Un Groupe d'Experts de haut niveau avait été réuni par la Commission. Celui-ci avait émis sept propositions pratiques en 2004. Dans son Rapport à l'Assemblée Nationale, le Député François Guillaume notait en septembre 2006 que: *"Ces propositions n'ont cependant, à la date de la rédaction du présent rapport, pas fait l'objet d'un début de mise en œuvre"*. Depuis lors, rien n'a bougé.
- Tout récemment, la Députée Ieke van den Burg a posé une série de questions écrites à la Commission. Les réponses reçues sont affligeantes. En conclusion, Madame van den Burg exprime l'avis que *"Hopefully DG Employment & Social Affairs will have a new and more ambitious Commissioner after the elections"*.
- Paradoxalement, en dépit de l'immobilisme communautaire, les plans d'actionnariat salarié se sont multipliés vite et fort dans les entreprises européennes, mais dans de mauvaises conditions et moyennant de multiples discriminations. Cet hiatus béant entre la dynamique dans les entreprises et l'immobilisme communautaire a donné naissance à un fort sentiment de frustration à l'égard de Bruxelles et de l'Europe.

Parmi les propositions pour rompre avec ce bilan d'immobilisme, une primordiale. Il faut un organe communautaire permanent pour assurer la promotion et le développement de l'actionnariat salarié en Europe de façon suivie.

Ce groupe permanent pourrait être au sein du Parlement un "Intergroupe parlementaire actionnariat salarié" ?

A la Commission, ce pourrait être un "Forum Actionnariat Salarié", à l'exemple du Forum sur les Rémunérations, du Forum sur les Restructurations et d'autres. Structures légères, mais qui assurent une permanence et un suivi.

Ieke van den Burg, Member of the European Parliament
Questions to and answers from the European Commission – DG Employment & Social Affairs

Below you will find the disappointing answers of Commissioner Špidla on the written questions of MEP Van den Burg. Hopefully DG Employment & Social Affairs will have a new and more ambitious Commissioner after the elections.

Subject: Cross-border obstacles to financial participation of employees

At the end of 2003 the Commission published the report of the High-Level Group of independent experts on cross-border obstacles to financial participation of employees of companies with a transnational dimension. So far the obstacles identified and the recommendations on how to overcome those obstacles have not received much follow-up from the Commission. European enterprises still have problems introducing financial participation because of differences in the legal, fiscal and social framework, the differing rules of stock exchange authorities, labour law, governance and cultural conceptions. Besides this, I have the impression that support for research and other projects in this field from the Commission's budget has come to a halt.

1. Does the Commission still endorse the potential benefits of financial participation of employees as a means of improving the productivity, competitiveness, profitability, sustainable management and social cohesion of the enterprise, in particular in this time of recession?
2. Does the Commission agree that the (cross-border) obstacles previously identified in the legal, fiscal and social frameworks of the Member States still exist? If so, is the Commission willing to start a consultation with the social partners to look at these obstacles and possible solutions?
3. Is the advisory committee on financial participation that was created as a sub-group of the Group of Directors-General for Industrial Relations still functioning? Is the Commission willing to set up a broader advisory committee covering more relevant Directorates-General (JUST, TAXUD, ECFIN, etc.) that is competent to deal with, for example, legal and fiscal barriers and other issues which are vital to promoting and supporting European financial participation schemes?
4. Is the Commission prepared to include the issue of financial participation in its consultation on the Prospectus Directive 2003/71/EC⁽¹⁾? If not, why not?
5. Is the Commission prepared to promote an EU convention or other instrument on the taxation of share options? If not, why not?
6. Is the Commission considering establishing a European model on financial participation of employees as a potential 28th regime that EU companies may opt for? If not, why not?

Answer given by Commissioner Vladimir Špidla (13.5.2009)

The Commission has promoted wider knowledge of employee financial participation schemes in the European Union and will continue to do so. It provides financial support for seminars and conferences to exchange information and best practice involving such schemes, raise awareness and improve knowledge of them, contribute to a better understanding of their benefits and the obstacles to their further development, and provide training for the social partners in operating them.

As research by the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions shows, employee financial participation schemes continue to be little used in most

Member States and are very unevenly distributed across the EU^{1[1]}. The development of financial participation schemes is strongly influenced by the existence of the right legal framework, tax incentives and other financial advantages, which are laid down at national level. The Commission's work programme makes no provision for consulting the social partners on this issue.

As regards a European model for financial participation of employees, any taxation aspects would have to be primarily dealt with in the context of the analysis made in the study on "Company taxation in the Internal Market", as the Commission stated in the Communication of 5 July 2002 on a framework for the promotion of employee financial participation^{2[2]}. Not only the taxation consequences for individuals but also the position of the companies themselves would have to be considered. When companies operate incentive schemes for their employees involving the issuing of shares or share options there is generally no specific tax incentive for the company in Member States.

The services of the Commission have established a sub-group of governmental experts on employee financial participation within the Group of Directors-General for Industrial Relations. The experts have met a few times to assess progress in promoting financial participation schemes in the Member States. However, given the group's membership, its work has been confined to such schemes' social aspects. There are no plans to establish an advisory committee covering other policy areas and the Commission's work programme makes no provision for this.

The public consultation on the review of the Prospectus Directive^{3[3]} launched by the Commission on 9 January 2009 extensively covered the issue of financial participation of employees. Under the Directive, companies offering securities to their employees are exempt from the obligation to publish a prospectus only where such securities are traded on a regulated market. The Commission has proposed that the Prospectus Directive be amended to extend that exemption to all employee share schemes in the EU. Such a change would ensure that EU employees working in: (i) companies listed in third countries; (ii) non-listed companies; and (iii) companies listed on non-regulated markets could all enjoy the benefits of financial participation schemes. The respondents to the public consultation generally supported that proposal.

The study which the Honourable Member refers to suggested that Member States should consider the introduction of an EU-wide Convention on the taxation of share options that would establish consistent rules on taxation and social security contributions that are clear and easy to apply for employees who change residence.

The Commission is aware that the incompatibility of Member States' taxation systems in many areas, including employee share options, may cause double taxation and constitute a barrier to cross-border economic activities.

However, in the absence of unifying or harmonising measures at Community level, direct taxation falls essentially within the competence of EU Member States. Thus, Member States remain largely free to design their direct tax systems so as to meet their domestic policy objectives, including as regards the tax treatment of employee share options.

The Commission and several EU Member States participated actively in discussions at the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) which led in 2004 to agreement on amendments to the Commentary on the OECD Model Double Taxation Convention so as to ensure a common interpretation of how tax treaties apply to employees

^{1[1]} <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0772.htm>.

^{2[2]} COM (2002)364 final.

^{3[3]} Directive 2003/71/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 on the prospectus to be published when securities are offered to the public or admitted to trading and amending Directive 2001/34/EC, OJ L 345, 31.12.2003, p. 64.

or directors who receive stock options as part of their remuneration. The Commentary is not binding, but it gives guidance to governments on how to interpret and implement the provisions of the Model Tax Convention.

Furthermore, the Commission considers that improved coordination between Member States' national tax systems could resolve double taxation problems such as those raised by the Honourable Member. That is why, in its Communication of 2006 on coordinating Member States' direct tax systems^{4[4]}, the Commission announced its intention to consider the need for a specific coordination initiative in various areas including on bilateral tax treaties. The tax treatment of employee share options could form part of this general bilateral tax treaty coordination exercise. It would not, however, be feasible to have a Convention on the taxation of share options alone since it would be technically difficult to address only one portion of Member States' regulation of private income taxation of individuals.

^{4[4]} Communication from the Commission to the Council, the European Parliament and the European Economic and Social Committee – Co-ordinating Member States' direct tax systems in the Internal Market (COM/2006/0823 final)