

PROGRAMME D'ACTION EUROPEEN
POUR L'ACTIONNARIAT SALARIE ET LA PARTICIPATION
(POLITIQUES PEPPER)

PREMIER ATELIER EUROPEEN POUR L'ACTIONNARIAT SALARIE ET LA PARTICIPATION

30 avril 1999 – Parlement européen, Bruxelles

RAPPORT FINAL

Résumé et conclusions

Programme d'action

Programme d'action
Moyens d'actions à mettre en oeuvre
Le cadre d'actions au plan européen
Obstacles à une politique européenne
Les avantages de l'actionnariat salarié et de la participation
Éléments de modèles de bonnes pratiques
Conclusion et suivi

LE PREMIER ATELIER EUROPEEN POUR L'ACTIONNARIAT SALARIE ET LA PARTICIPATION a été organisé avec le soutien de la COMMISSION EUROPEENNE, Direction Générale de l'Emploi, des Relations Industrielles et des Affaires Sociales, et de la SOFICATRA.

7/09/99

PREMIER ATELIER EUROPEEN POUR L'ACTIONNARIAT SALARIE ET LA PARTICIPATION

30 avril 1999 – Parlement européen, Bruxelles

Résumé et conclusions *

(* Le rapport complet de la conférence est disponible en français ou en anglais auprès du secrétariat de la FEAS.)

Le Premier Atelier européen pour l'actionnariat salarié et la participation, qui s'est tenu le 30 avril au Parlement européen à l'initiative de la Fédération européenne des actionnaires salariés, a été un

succès. Prévu pour 40 participants, il en a rassemblé 80. La qualité et le nombre des interventions ont permis d'atteindre les objectifs de cette journée : définir des actions à entreprendre, des moyens d'actions et des méthodes pour la promotion de l'actionnariat salarié et de la participation financière au sein de l'Union européenne.

Les institutions européennes et les partenaires sociaux ont marqué leur appui à cette rencontre, soutenue par la Direction Générale de l'Emploi, des Relations industrielles et des Affaires sociales (DGV) de la Commission européenne et accueillie par le Parlement européen.

Parmi les principaux intervenants, Madame Elisa Maria DAMIAO, Membre du Parlement européen, est venue exprimer le soutien de Madame Pauline Green, Présidente du Groupe du Parti des Socialistes européens. Le Parti Populaire européen et le Parti européen des Libéraux, Démocrates et Réformateurs étaient également représentés.

Comme l'a souligné Madame Odile Quintin, Directrice générale adjointe de la DGV, la participation financière en général et l'actionnariat salarié en particulier sont des sujets complexes au plan institutionnel européen, non seulement parce qu'ils touchent les compétences de divers services de la Commission, mais aussi et surtout les compétences des Etats membres et des partenaires sociaux. C'est ainsi que l'atelier accueillait également Monsieur Manuel Hernandez Lopez, Directeur à la DGII-E, Affaires économiques et financières, accompagné de plusieurs autres représentants de la DGII, et des représentants de la DG III- Industrie, de la DGV, Agriculture et de la DG XXIII, Politique d'entreprise, Commerce, Tourisme et coopératives.

Dans le fil de la Présidence allemande du Conseil des Ministres, le Dr Peter Mozet, du Bundesministerium für Arbeit und Sozial Ordnung a pris part à la séance d'ouverture de l'atelier, qui comptait de nombreux intervenants et participants allemands.

Monsieur Antonello Pezzini représentait le Comité économique et social des Communautés européennes et sa présidente Madame Béatrice Rangoni Machiavelli.

Monsieur Wolfgang Kowalski, pour la Confédération européenne des syndicats, s'est exprimé en faveur de la participation financière et a détaillé les conditions de sa réalisation en traçant la perspective d'un dialogue constructif.

Le secrétariat général de la FEAS avait préparé un document de travail distribué aux orateurs et participants - le " Projet de memorandum de la FEAS en 1999 ", qui rappelait notamment les avantages de l'actionnariat salarié, les actions déjà entreprises par les institutions européennes et une liste, parmi les recommandations du Conseil des ministres et du Parlement européen, des initiatives européennes à mettre en œuvre :

1. **Mise en place d'un groupe de travail permanent** composé de représentants des partenaires sociaux et des associations d'actionnaires salariés, de membres du Parlement européen, d'experts de la Commission, de représentants des Etats membres.
2. **Un programme européen doté d'un financement adéquat** pour la promotion des échanges d'information et de bonnes pratiques et la formation des partenaires sociaux concernant les régimes de participation financière.
3. **Des organismes et des législations** au niveau national pour promouvoir l'actionnariat salarié et la participation financière.

Les participants ont convergé sur la nécessité de développer des modèles de bonnes pratiques de participation financière au niveau européen. Ils ont rappelé les avantages de l'actionnariat salarié, et ont débattu des éléments à prendre en considération pour la pleine réalisation de ces avantages, éléments qui doivent être inclus dans les modèles de bonnes pratiques à développer. Ils ont également cité les obstacles au développement de la participation financière et à une politique européenne dans ce domaine. Enfin, des actions à mettre en œuvre au plan européen et des moyens d'actions ont été proposés.

Programme d'action

En conclusion, le but défini par la FEAS et les participants à cet atelier est d'aller vers une convergence, de développer de bonnes pratiques en Europe, autant en faisant pression sur les

gouvernements et les institutions au niveau national qu'en travaillant à travers les institutions européennes. Il ne s'agit donc pas d'imposer l'actionnariat salarié, ni même d'harmoniser par une législation les divers systèmes existants.

Le Professeur Erik Poutsma, de la Nijmegen Business School a lancé le débat en proposant un programme en six points qui a suscité le plus grand intérêt des participants :

- 1. Développement de modèles clairs de pratiques de participation financière** et échange d'information sur ces modèles, comme par exemple le modèle des trustees au Royaume-Uni ou les plans d'épargne en France.
- 2. Définition d'un cadre général commun pour les avantages fiscaux.** Cette question doit trouver une solution, notamment pour les multinationales.
- 3. Développement de systèmes d'épargne en capital,** qui permettent de diffuser l'investissement en capital parmi les salariés et les autres.
- 4. Échange des meilleures pratiques,** particulièrement sous forme d'information et de formation des travailleurs.
- 5. Éliminer les barrières législatives.** Il devrait bien sûr y avoir un cadre européen pour la promotion de la participation financière, et en même temps une flexibilité entre les trois piliers de la participation en Europe que sont la participation directe, la participation représentative et la participation financière. Ces trois piliers seront toujours culturellement institutionnalisés quand on parlera de participation financière. Le fait d'avoir un dialogue au sein des conseils d'entreprises fait partie de la pratique de chaque entreprise. A cet égard, les barrières peuvent passer aussi à l'intérieur des sociétés. Il faut mieux utiliser la participation financière dans le sens d'un dialogue au sein de l'entreprise.
- 6. Soutenir les programmes des partenaires sociaux.** La voie européenne devrait essentiellement viser à l'implication des partenaires sociaux sur ces questions. Signalons à ce sujet les nombreuses réunions et rencontres organisées par les syndicats allemands en 2000.

De là, on peut dégager un programme d'action comme suit, au plan des actions européennes et au plan national:

Au plan des actions européennes

Le développement de l'actionnariat salarié et de la participation financière requiert: de la recherche et des analyses, un échange d'informations concernant la législation et le cadre fiscal en vigueur, les meilleures pratiques des différents pays, les barrières et obstacles comme la bureaucratie ou la fiscalité, et aussi le *corporate governance*.

L'unanimité est atteinte sur la nécessité de :

- **Élaborer des modèles de bonnes pratiques,** par l'organisation d'échanges et de rencontres, tout en gardant à l'esprit la diversité des cultures européennes et la nécessité d'appliquer ces modèles en souplesse et de façon cohérente avec les différentes politiques nationales. Des éléments pour l'élaboration de ces modèles ont été dégagés.
- **Définir les valeurs sociales** qui sous-tendent la promotion de l'actionnariat salarié et de la participation : de nombreux participants, considérant que l'actionnariat salarié est plutôt un moyen qu'un but en soi, se sont accordés à dire qu'il faudrait avant tout définir quelles sont les valeurs sociales communes que les promoteurs de l'actionnariat salarié et de la participation financière souhaitent défendre.
- **Organiser l'échange d'information et de bonnes pratiques.**
- **Développer des méthodes** qui permettent de mesurer, de diagnostiquer et de comparer la mise en œuvre de PEPPER dans les États membres.
- **Développer la recherche** : assurer l'information et la diffusion des résultats des recherches déjà effectuées et engager de nouvelles recherches.
- **Promouvoir l'actionnariat salarié et la participation par la formation et l'information.**

Au plan national

Les participants ont rappelé que l'initiative pour la mise en œuvre de PEPPER est entre les mains des gouvernements nationaux et des partenaires sociaux.

- **Mise en œuvre de la recommandation du Conseil de 1992 et de la Résolution du Parlement européen de 1998** (voir le mémorandum de la FEAS).

Les participants ont insisté sur la nécessité de prendre en compte la résolution du Parlement européen de janvier 98 et de mettre en œuvre la Recommandation du Conseil de 1992, où les États membres se proposaient notamment de reconnaître les avantages de l'actionnariat salarié et de la participation financière et de prévoir un cadre législatif adapté pour qu'ils puissent être introduits dans de bonnes conditions.

- Mise en place d'instituts nationaux.

L'idée, déjà émise dans la résolution du Parlement européen, de mettre en place des instituts nationaux pour la promotion de la participation financière est particulièrement soutenue. Ces instituts encourageront particulièrement l'information et le dialogue des partenaires sociaux.

- Retraites.

Sur un plan de politique générale, la question des retraites et de la prévoyance sociale a été soulevée : ce n'est pas seulement un problème politique, c'est aussi une question macro-économique. Les plans de participation sont une source de revenus complémentaires, mais ils ne peuvent pas se substituer au système actuel de prévoyance sociale et de pensions et ils ne résolvent pas à eux seuls le problème des retraites.

- Promouvoir une culture de l'actionnariat et de la participation.

Par l'information de la formation. On a souligné notamment l'intérêt de développer des " rating agencies " fournissant de l'information sur les performances des entreprises participatives.

Moyens d'actions à mettre en oeuvre

Moyens financiers

Développer les actions européennes implique de dégager les moyens financiers suffisants.

Tout le monde s'accorde à dire que les institutions européennes doivent faire plus. Dès la mise en place de la nouvelle Commission, elle doit jouer son rôle dans ce domaine.

- Utilisation des moyens existants

On a parlé du Fonds social européen et des programme de RDT, par exemple. La DG V soutient déjà actuellement des événements publics telles que la Première et la Deuxième Rencontre Européenne de l'Actionnariat Salarié ou des actions plus confidentielles, comme une réunion sur la participation financière des salariés dans les multinationales ou une étude sur les obstacles à l'introduction de plans de participation. Il faudrait examiner systématiquement toutes ces ressources existantes pour des projets relatifs à PEPPER (développement des PME ; Recherche en matière d'emploi et de conditions de travail, développement de méthodes ; Fonds structurels ; PECOs, etc.)

- Développement d'un programme de financement adéquat

Le Parlement européen a demandé à la Commission " de mettre en œuvre un programme, disposant d'un financement adéquat, visant à la promotion des échanges d'information et de bonnes pratiques ainsi qu'à la formation des partenaires sociaux concernant les régimes de participation financière ". Le Parlement européen a son propre rôle à jouer dans ce domaine, et en particulier la Commission des affaires sociales, la Commission des affaires économiques et la Commission budgétaire, pour insister lors de la procédure budgétaire sur l'importance d'un programme européen spécifique, doté du budget ad hoc, permettant de soutenir des échanges d'information et de bonnes pratiques, de la recherche, de la formation pour le développement de PEPPER.

Mise en place de structures permanentes d'échange et de dialogue

- Constitution d'un groupe de travail

Une étape prioritaire indiquée dans la Résolution du Parlement européen est la mise en place d'un groupe de travail par la Commission européenne, composé de représentants des partenaires sociaux et des associations d'actionnaires salariés, de membres du Parlement européen et d'experts de la Commission. On a plaidé aussi pour la mise en place d'un groupe d'expert comparable au comité Davignon, qui a permis de débloquer le statut de la société européenne.

- Création d'un institut européen

Un institut européen pour la participation financière devrait être le pendant des instituts nationaux de promotion de la participation et de l'actionnariat salarié. Cet institut agira au niveau européen et il aidera les acteurs sociaux et les instituts nationaux à coordonner leurs stratégies et à encourager les actions des gouvernements et le dialogue des partenaires sociaux.

- Constitution d'un intergroupe au Parlement européen.

La reconnaissance de l'importance des politiques d'actionnariat salarié et de participation financière doit maintenant se traduire, au sein du Parlement européen, par la mise en place d'un intergroupe parlementaire ad hoc.

Initiatives à prendre par les institutions européennes

Quel est le rôle particulier de chaque institution pour développer le programme envisagé?

Parlement européen

Compte tenu de l'importance reconnue de la participation financière, il appartient au Parlement

européen de se mettre en état de veille sur ce sujet. La constitution d'un intergroupe parlementaire ad hoc y contribuera. Le Parlement européen a son propre rôle à jouer en matière budgétaire, et en particulier la Commission des affaires sociales, la Commission des affaires économiques et la Commission budgétaire, pour insister lors de la procédure budgétaire sur l'importance d'un programme européen spécifique, doté du budget ad hoc, permettant de soutenir des échanges d'information et de bonnes pratiques, de la recherche, de la formation pour le développement des politiques PEPPER. Ensuite, pour suivre, questionner et aiguiller les actions qui seront mises en oeuvre par la Commission, notamment la participation du Parlement au groupe de travail qu'il a recommandé de constituer.

Commission européenne

A la Commission européenne, il revient particulièrement de proposer maintenant un programme de financement européen adéquat pour la politique PEPPER, à soumettre au Parlement européen et au Conseil. Il revient aussi à la Commission de prendre les dispositions pour la mise en place des structures permanentes d'échange d'information et de dialogue, telles le groupe de travail demandé par le Parlement européen et un institut européen pour la participation financière.

Comité économique et social de l'UE

Un rapport d'initiative est à attendre prochainement du Comité économique et social.

Le cadre d'actions au plan européen

La politique de participation des travailleurs ressort de la compétence des États membres et des partenaires sociaux. Quant aux institutions européennes, elles ont, elles aussi, un rôle important à jouer, comme promouvoir l'échange d'informations, d'expériences et de bonnes pratiques entre les États membres.

- L'actionnariat salarié contribue aux objectifs de la stratégie européenne d'emploi

Madame Odile Quintin a rappelé les initiatives déjà entreprises par la Commission (voir le mémorandum de la FEAS), et a ajouté qu'en ce qui concerne les initiatives politiques plus larges, l'actionnariat salarié et la participation financière ont été évoqués dans le contexte de l'organisation du travail. La Communication de la Commission " Moderniser l'organisation du travail, une approche positive du changement " (novembre 1998) dans laquelle elle identifie le rôle des partenaires sociaux dans ce domaine, cite la participation financière comme l'un des thèmes à explorer.

Quel est l'aspect commun entre la modernisation de l'organisation du travail et la stimulation de l'expansion d'entreprises dynamiques ?

C'est la stratégie européenne d'emploi, aussi appelée " le processus de Luxembourg ". Elle se base sur quatre piliers: employabilité, entrepreneuriat, adaptabilité et égalité des chances. Deux de ces quatre piliers traitent de la participation financière et l'actionnariat salarié : le pilier " adaptabilité " sous lequel l'organisation du travail joue un rôle vital, et le pilier " entrepreneuriat " sous lequel les marchés de capital à risque sont évoqués.

- Rôle essentiel des partenaires sociaux et du dialogue social

Rôle essentiel du dialogue social entre syndicats ; patronat, actionnaires salariés : les participants ont insisté sur l'importance du rôle des partenaires sociaux pour l'actionnariat salarié et de la participation, que ce soit au niveau national ou européen, au niveau de l'élaboration de cadres juridiques, comme de la mise en oeuvre des plans de participation dans les entreprises. Il faut mobiliser les partenaires sociaux.

- Se fixer des objectifs réalistes : la question de l'harmonisation

Dans le contexte politique actuel de grandes disparités entre les États membres, de manque de compétences communautaires dans les matières qui touchent à l'actionnariat salarié (au plan social et fiscal essentiellement) et des procédures de décision de l'Union européenne et des obstacles cités, une harmonisation européenne - un cadre commun à imposer aux États membres par le biais d'une directive - n'est pas réaliste ni réalisable, et pour certains, pas non plus souhaitable.

- Agir à tous les niveaux de pouvoir et de décision et respecter le principe de subsidiarité

La subsidiarité signifie, dans le jargon européen, une prise de décision et des actions le plus près possible de ceux qui sont directement concernés. Ne faire au plan européen que ce qui ne peut pas être fait à un niveau inférieur de pouvoir, et agir de préférence au niveau des États nationaux, des partenaires sociaux, des entreprises pour le reste. L'application de tous modèles ou principes qui seraient énoncés au niveau européen doit rester flexible pour respecter les spécificités de chacun.

- Inscrire les actions dans un contexte international plus large

En particulier le contexte de la prochaine adhésion des PECO à l'Union européenne, et en participant à des réseaux tel que le Capital Ownership Group, réseau informel mondial qui a pour but de créer une coalition internationale pour promouvoir une détention plus large du capital productif, réduire les inégalités, contribuer à une croissance stable, faciliter le développement des capacités productives, améliorer la qualité et les conditions de vie pour tous.

Obstacles à une politique européenne

Aujourd'hui, la participation financière ne touche que 6% des entreprises européennes. L'autorité prédomine toujours dans les entreprises publiques et privées. Dans certains pays comme la France ou le Royaume Uni, la participation financière est institutionnalisée ; dans d'autres pays, ce n'est qu'une forme de salaire accordée aux cadres.

- Pas de compétence politique européenne

Les relations industrielles, la fiscalité, les systèmes de sécurité sociale et de retraites, la politique salariale sont de la stricte compétence des Etats membres et des partenaires sociaux. Tout au plus l'UE peut-elle dans ces domaines promouvoir les échanges et l'information, ainsi qu'un dialogue social européen.

- Grandes disparités entre États membres

Marchés financiers, formes de la participation, objectifs différents dans la mise en œuvre des régimes de participation, modes différents de protection et de représentation des travailleurs. Dans le domaine fiscal ou des relations industrielles, tout comme pour l'actionnariat salarié et la participation financière, il existe de nombreuses traditions nationales différentes entre les États membres.

- Fragmentation des marchés

Le marché financier européen est trop fragmenté et cela crée une situation différente des États-Unis ; en Europe la législation rend la cotation en bourse difficile ; il y a relativement peu de grandes entreprises, et la grande majorité des entreprises, petites et très petites, n'a pas accès au marché financier.

- Réserve ou hostilité des partenaires sociaux

Au niveau européen, la Confédération européenne des syndicats (CES) a pris position en faveur de l'actionnariat salarié et de la participation, assorties d'une série de conditions par lesquelles elle rencontre les préoccupations essentielles de ses membres (72 syndicats nationaux et 15 organisations sectorielles dans 33 pays d'Europe). La priorité pour la CES est de maintenir et promouvoir l'emploi et c'est en liant la question de la participation financière à celle de l'emploi, et en la détachant par contre de celle des salaires, qu'elle pourra la promouvoir le plus efficacement au niveau de ses membres nationaux et au niveau européen.

Toutefois, la CES souligne qu'aucun accord-cadre au niveau européen ne pourra être dégagé si le patronat d'Europe, représenté par l'UNICE, n'exprime pas de position.

Les avantages de l'actionnariat salarié et de la participation

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail à Dublin a commandé une enquête dont les résultats montrent que les entreprises qui connaissent une participation élevée sont plus innovatrices que les autres, sans compter les autres effets positifs comme la motivation, la productivité ou la flexibilité des salaires.

L'atelier a confirmé les avantages décrits dans le projet de memorandum de la FEAS:

- **Motivation des employés – meilleures performance des entreprises**
- **Meilleure répartition de la richesse des entreprises**
- **Maintien et développement de l'emploi**
- **Développement d'un esprit d'entreprise**
- **Développement durable**
- **Ressources supplémentaires pour les salariés**
- **Une société plus stable**

L'atelier a énoncé les avantages supplémentaires de:

- **Contrôle de l'inflation**

Croissance sans pression inflationniste, ce qui est primordial pour l'Europe. Un conseiller économique de Bill Clinton évalue à 100 points de base supplémentaires de croissance du PIB, l'impact de l'avance prise par les USA dans le développement de l'actionnariat salarié et la participation financière.

- **Flexibilité des salaires**

D'après les études, la participation financière vient s'ajouter aux salaires et elle ne s'y substitue pas, sauf circonstances très particulières.

- **Formation de capital**, rendue possible pour les petits et moyens revenus.

- **Indépendance des entreprises**

L'actionnariat salarié permet de consolider l'indépendance des entreprises qui appartiennent à des propriétaires locaux.

Modèles de bonnes pratiques

Les participants ont indiqué une série de conditions à respecter pour tirer pleinement parti des avantages de la participation financière.

- **Nécessité d'une participation à la décision**

Nous avons en Europe trois piliers de la participation : participation directe, participation représentative et participation financière. La meilleure façon d'améliorer la participation est d'améliorer l'interaction entre les trois piliers. La participation financière complète les autres formes de participation. Elle doit être assortie d'une participation à la décision, et de l'information et la formation suffisante des travailleurs (corporate governance).

- **Nécessité de limiter ou de couvrir les risques pour les salariés**

Les actions sont du capital à risque. On peut introduire des garde-fous contre la spéculation, contre les risques de pertes pour les salariés et contre l'utilisation de plans de participation à mauvais escient, par exemple pour se débarrasser d'actions dévaluées dans une entreprise en difficulté. Parmi les moyens cités pour limiter ou couvrir les risques : une sécurité juridique, des avantages fiscaux, la stabilité économique ; un accompagnement juridique sérieux et un bon partenariat financier lors de l'introduction d'un plan de participation; la création de sociétés d'investissement.

- **Aspect volontaire de la participation**

La plupart des participants se sont accordés pour considérer que la participation des salariés doit rester un acte volontaire, au niveau du pays comme de l'entreprise, contrairement au système français, où l'actionnariat salarié est rendu légalement obligatoire ; l'argument français en faveur d'un cadre contraignant repose sur la volonté de rééquilibrer un rapport de force inégal entre patrons et employés, qui empêche une négociation équitable et un véritable choix pour les employés.

- Respect des droits de tous les travailleurs

La participation financière et la co-décision qui en résulte ne peut faire ombrage aux droits existants des travailleurs en matière de participation au Conseil d'entreprise et de droits à l'information et à la co-décision, qu'ils soient ou non actionnaires salariés. Elle ne peut non plus remettre en cause l'application des conventions collectives.

- Formation et information des salariés

Pour que les salariés actionnaires puissent exercer pleinement leurs droits, et participer à un dialogue équitable par rapport aux autres actionnaires de l'entreprise, il faut prévoir des formations et une information relative aux questions économiques essentielles et à la gestion de l'entreprise. D'autre part il faut promouvoir une culture de l'actionariat et de la participation.

- Accès de tous les salariés à l'actionariat et à la participation

Plusieurs participants ont insisté sur la nécessité de réduire, et non d'amplifier, les écarts entre salariés dans l'entreprise et l'importance de l'objectif de redistribution des revenus à travers l'actionariat salarié et la participation. Cela implique que les plans de participation doivent être accessibles à tous les salariés, et pas seulement aux cadres supérieurs comme c'est malheureusement parfois le cas.

- Participation aussi dans les PME, entreprises non cotées, services publics

Les PME ont une place très grande dans l'économie, et non seulement les multinationales. Il faut en tenir compte dans le développement de modèles et de législations, ainsi que des entreprises non cotées en bourse. L'introduction de plans de participation est coûteuse pour les PME : il faut prévoir des aides et allègements fiscaux spécifiques.

On a cité aussi l'intérêt d'une participation dans les services publics.

Conclusion et suivi

Cet atelier européen a été une étape importante dans le développement de la campagne de la FEAS pour faire de 1999 l'année de l'engagement politique des Européens pour l'actionariat salarié et la participation financière.

Toutes les institutions européennes ont répondu positivement.

Des priorités d'action ont définies, chaque institution ayant son rôle propre.

La FEAS veillera au suivi des travaux de ce Premier Atelier Européen; un premier atelier de suivi sera tenu au cours de la Deuxième Rencontre Européenne de l'Actionariat Salarié à Varsovie le 13 novembre 1999.