

SOC/115 "Participation financière des salariés"

Bruxelles, le 6 décembre 2002

AVANT-PROJET D'AVIS

de la section spécialisée "Emploi, affaires sociales, citoyenneté"

sur la

**"Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen,
au Comité économique et social et au Comité des régions : Cadre pour la promotion de la
participation financière des salariés"**

(COM(2002) 364 final)

Rapporteur : M. SEPI

Membres du groupe d'étude

"Participation financière des salariés"

de la section spécialisée "Emploi, affaires sociales, citoyenneté"

N.B. : Le présent document sera examiné le **17 décembre 2002 à 14 heures 30.**

DOCUMENT TRANSMIS POUR TRADUCTION : le 28 novembre 2002.

Le 5 juillet 2002, la Commission, conformément à l'article 262 du traité instituant la Communauté européenne, a décidé de consulter le Comité économique et social sur la

"Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions: Cadre pour la promotion de la participation financière des salariés"
(COM(2002) 364 final).

La section spécialisée "Emploi, affaires sociales, citoyenneté", chargée de préparer les travaux du Comité en la matière, a élaboré son avis le ... (rapporteur: M.SEPI).

Lors de sa ...ème session plénière (séance du ...), le Comité a adopté (à l'unanimité) le présent avis par ...voix pour, ...voix contre et .. abstentions.

*

* *

1. **Introduction**

1.1 La participation financière des salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise se trouve au centre de nombreuses initiatives lancées au niveau institutionnel dans plusieurs États et dans de nombreuses entreprises.

1.2 Cette participation peut se faire soit directement par la participation aux bénéfices, soit indirectement par l'actionnariat. Le présent avis se concentre sur ce dernier aspect.

1.3 Le débat sur ce thème devient de plus en plus nécessaire dans le contexte de la stratégie de Lisbonne, dont les objectifs ne pourront être réalisés qu'à condition que les salariés participent dans une large mesure à la gestion de l'entreprise.

1.4 L'intérêt que présente ce débat s'est renforcé ces derniers mois, dans la mesure où de profondes distorsions sont apparues dans la gestion du patrimoine financier des entreprises.

1.5 L'achèvement du marché unique, l'intégration progressive du marché financier européen, les fusions et restructurations qui en découleront graduellement et seront source de préoccupation croissante pour les salariés donnent lieu à de nouvelles initiatives dans ce sens.

1.6 Comme le signale la Commission dans sa communication, la participation financière des salariés peut contribuer de manière significative à la réalisation des objectifs généraux de l'Union européenne. Un grand nombre d'études et d'exemples concrets montrent clairement que la participation financière des salariés, si elle est correctement mise en place, augmente non seulement la productivité, la compétitivité et la rentabilité des entreprises, mais peut aussi, dans le même temps, encourager la participation des travailleurs, améliorer la qualité de l'emploi et contribuer à une plus grande cohésion sociale.

1.7 Néanmoins, dans certains cas, aux États-Unis essentiellement, l'exposition excessive des travailleurs et des fonds de pension auxquels ils participent, en cas de manœuvres financières au niveau de la gestion de certaines entreprises sans scrupules, a démontré le danger que comportent ces programmes de participation financière en l'absence d'une réglementation appropriée.

1.8 Par conséquent, le CESE accueille très favorablement la communication à l'examen, qui lance le débat dans ce sens, bien qu'il estime qu'il existe d'autres moyens de permettre aux salariés de participer aux décisions des entreprises.

2. Contenu de la communication

2.1 La communication de la Commission propose de définir un cadre d'action communautaire afin de favoriser la diffusion de la participation financière en ouvrant l'accès aux régimes proposés au plus grand nombre possible de travailleurs, tant au sein des entreprises qu'au sein du système de production en général grâce à l'engagement actif des partenaires sociaux.

2.2 La définition de ce cadre général s'articule autour des trois axes suivants:

2.2.1 l'identification de principes généraux relatifs à la participation financière afin de fournir une orientation commune pour les politiques des États membres et les initiatives des partenaires sociaux;

2.2.2 l'identification des principaux obstacles transnationaux qui entravent actuellement l'adoption d'initiatives en matière de participation financière à l'échelle européenne voire multinationale ainsi que l'élaboration de mesures permettant de les surmonter;

2.2.3 l'identification d'instruments visant à favoriser une plus grande diffusion de la participation financière tout en encourageant l'échange d'informations et d'expériences ainsi que la réalisation de travaux de recherche et d'études sur ce thème.

2.3 En ce qui concerne les principes généraux de la participation financière, la Commission a identifié, sur la base des expériences réalisés dans les principaux pays et des analyses et réflexions menées jusqu'à ce jour, une série d'éléments clés mentionnés ci-dessous et pour lesquels il existe un consensus général.

2.3.1 Caractère volontaire de l'adoption de régimes de participation financière tant par les entreprises que par les salariés.

2.3.2 Accès aux régimes de participation financière ouvert à tous les salariés, en évitant toute discrimination et en prévoyant une modulation partielle des conditions en fonction des différents besoins et intérêts des catégories de travailleurs.

2.3.3 Clarté et transparence des régimes de participation, tant au niveau de la définition de ces régimes – qui devrait prévoir une consultation appropriée des travailleurs – que durant la phase de gestion, grâce à des formules prédéfinies de participation financière aux résultats de l'entreprise.

2.3.4 Régularité dans l'application des régimes de participation, qui devraient constituer non pas une opération épisodique mais une caractéristique constante des rapports entre l'entreprise et les salariés.

2.3.5 Limitation des risques pour les salariés, compte tenu du fait que ceux-ci y sont plus exposés que les autres investisseurs.

2.3.6 Distinction entre les salaires et traitements d'une part et les revenus provenant de la participation financière d'autre part, ceux-ci devant être complémentaires et non substitutifs.

2.3.7 Compatibilité des régimes de participation financière avec la mobilité des travailleurs afin d'éviter que ces régimes n'empêchent ni ne découragent la mobilité et la flexibilité.

2.4 En ce qui concerne le problème que posent les obstacles transnationaux à la diffusion de la participation financière à l'échelle européenne, la Commission juge inopportune une harmonisation complète des règles en matière de participation financière visant à limiter les effets négatifs de la diversité des systèmes fiscaux, des dispositions en matière de sécurité sociale et des systèmes juridiques. En effet, une telle mesure pourrait entraver la nécessaire flexibilité et l'articulation des politiques nationales.

2.4.1 Tout d'abord, la Commission considère l'échange accru d'expériences comme un moyen de surmonter les obstacles culturels essentiellement.

2.4.2 En ce qui concerne les autres types d'obstacles, la Commission estime en revanche que des mesures spécifiques sont nécessaires. À cet égard, elle souligne avant tout la nécessité de résoudre le problème de la double imposition, soit grâce à une interprétation de conventions en vigueur dans le cadre de l'OCDE, soit grâce à une renégociation de ces conventions permettant de les adapter aux exigences spécifiques des pays de l'Union si cette première solution s'avérait insuffisante.

2.4.3 D'une façon plus générale, la Commission a instauré un groupe de travail chargé de formuler des propositions concrètes pour surmonter chacun des obstacles transnationaux aux régimes de participation financière.

2.5 En ce qui concerne l'objectif visant à étendre le champ d'application de la participation financière, la Commission juge utile de contribuer à la création d'un environnement favorable à travers une série d'initiatives visant à:

2.5.1 favoriser l'échange d'informations grâce à l'évaluation comparative des politiques et des pratiques nationales;

2.5.2 renforcer le dialogue social sur la participation financière, en encourageant et en favorisant les initiatives des partenaires sociaux;

2.5.3 étudier la possibilité d'expérimenter de nouvelles formes de participation financière notamment dans les PME, dans le secteur public et dans le secteur non marchand;

2.5.4 améliorer l'information en encourageant les travaux de recherche et les études visant plus particulièrement la collecte systématique de données sur l'utilisation et la diffusion des régimes de participation financière ainsi que la réalisation d'analyses microéconomiques approfondies sur la participation financière dans le cadre des politiques stratégiques et financières des entreprises et des relations de travail;

2.5.5 favoriser la constitution de réseaux de dimension européenne permettant de conférer un caractère permanent à l'échange d'informations et à la réalisation d'analyses approfondies et d'études.

2.5.6 La Commission prévoit notamment de soutenir ces initiatives financièrement grâce au recours aux instruments de financement communautaire.

3. Observations générales

3.1 La participation financière des salariés aux résultats et aux bénéfices de l'entreprise constitue une caractéristique physiologique de toute économie de marché moderne, nécessaire à la réalisation de l'objectif de maximisation de la création de valeur.

3.1.1 Plusieurs facteurs liés aux mutations affectant les processus d'allocation des capitaux et l'organisation des facteurs de production incitent à dépasser le clivage traditionnel entre capital et travail en ce qui concerne la responsabilité de la gestion d'une entreprise et les différentes sources de revenus (bénéfices pour le capital, revenus du travail salarié pour le travail).

3.1.2 L'importance grandissante du capital humain favorise l'implication croissante des travailleurs dans le fonctionnement de l'entreprise, qui s'accompagne d'une augmentation de leur participation aux résultats financiers.

3.2 Dans la plupart des principaux États membres de l'Union européenne, cette participation se traduit généralement à l'échelle individuelle par l'octroi de primes sous forme de parts variables du salaire et par l'ouverture d'options de souscription d'actions (stock-options) et de plans d'actionnariat destinés aux salariés ou à certaines catégories de salariés (essentiellement ceux occupant les postes les plus qualifiés).

3.3 En revanche, les formes de participation financière accessibles à tous les salariés ou à de très larges catégories de salariés ne sont pas très répandues et sont implantées de manière très inégale selon les États membres.

3.3.1 Les formes de participation financière collective peuvent s'avérer plus avantageuses pour les entreprises européennes, dans la mesure où elles contribuent à ce que les relations de travail permettent la réalisation de l'objectif fixé lors du Sommet de Lisbonne en mars 2000, à savoir faire de l'économie européenne *"l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale"*.

3.3.2 La participation financière peut en effet constituer un moyen efficace de valoriser les investissements dans le domaine de la connaissance et des compétences professionnelles tant de la part des entreprises que des salariés et d'apporter une valeur ajoutée en termes de capital humain. Le lien positif entre l'adoption de formes de participation financière et les investissements en faveur de la formation professionnelle a été mis en évidence. Les investissements en capital humain, qui exigent l'appui des entreprises mais également des travailleurs, sont découragés par le risque qu'une des parties concernées s'approprie les bénéfices qui en découleraient: d'une part, l'entreprise pourrait en effet refuser de reconnaître la contribution des travailleurs à l'augmentation du rendement du travail; d'autre part, les travailleurs pourraient abandonner l'entreprise après avoir acquis de nouvelles compétences professionnelles et les mettre à profit pour trouver un autre emploi. Les régimes de participation financière peuvent constituer un moyen efficace d'établir des relations à long terme entre les salariés et l'entreprise et par conséquent de réduire tout risque de comportement opportuniste visant à s'approprier de façon unilatérale les bénéfices des investissements en capital humain.

3.3.3 Par ailleurs, la participation financière semble structurellement liée à la transparence des entreprises. En effet, la réalisation de plans d'actionnariat exige d'une part que les entreprises soient plus "ouvertes" en termes d'informations, afin de pouvoir identifier et surveiller les indicateurs de rendement auxquels la participation financière est liée; elle incite d'autre part les entreprises à améliorer quantitativement et qualitativement la communication avec les salariés en ce qui concerne la stratégie adoptée et ses résultats afin de garantir la participation efficace des salariés à la vie de l'entreprise qui est le but de la participation financière.

3.3.4 Il en découle une transparence accrue des entreprises tentées par l'expérience de la participation financière et surtout une augmentation de leur "propension" à la transparence qui, en particulier pour les entreprises qui ne sont pas encore cotées en bourse, peut avoir un effet positif sur les rapports avec le marché des produits et surtout des capitaux.

3.3.5 Étant donné l'importance que la participation financière peut revêtir pour la valorisation du capital humain et le renforcement de la transparence et de la capacité de communication des entreprises, il convient d'en favoriser l'extension à l'ensemble des économies européennes. Cela vaut également pour les secteurs dans lesquels la forme d'organisation de l'activité économique diffère de celle des sociétés à but lucratif, qui ont vu naître et se développer jusqu'à présent les principales expériences de participation financière. Il est évident que l'application du principe de la participation financière au secteur des PME, au secteur public et au secteur non marchand exige l'adaptation des régimes existants en raison des spécificités de ces secteurs.

4. Principes généraux

4.1 L'identification de principes communs en matière de participation financière constitue la base de la définition de la stratégie de l'Union européenne dans ce domaine. Les principes généraux constituent les caractéristiques fondamentales de la participation financière dans les pays de l'Union européenne et en garantissent la cohérence avec les objectifs de renforcement de la compétitivité des entreprises européennes, d'amélioration de la qualité du travail et de renforcement de la cohésion sociale sur lesquels se fonde la politique de l'Union européenne définie lors du Sommet de Lisbonne.

4.1.1 Ces principes ne doivent pas déboucher sur un modèle unique et rigide de participation financière mais au contraire fournir la base pour élaborer un processus commun pour les initiatives des

États membres et des partenaires sociaux grâce à des formes de participation flexibles et capables de s'adapter aux spécificités nationales et aux différentes réalités économiques dans lesquelles elles s'inscrivent.

4.2 Les principes généraux définis par la Commission apportent une contribution utile dans ce sens. Le CESE souligne en particulier combien il importe que les régimes de participation financière garantissent le principe de volontariat tant pour les entreprises que pour les travailleurs, le principe de non-discrimination des travailleurs, le principe de clarté et de transparence ainsi que le principe de la régularité.

4.3 Le principe selon lequel la participation financière ne devrait pas entraver la mobilité des travailleurs s'avère tout aussi important et mérite d'être abordé de façon plus approfondie. En effet, il existe un compromis entre ce principe et l'objectif visant à favoriser la fidélité des travailleurs envers l'entreprise que les régimes de participation financière supposent d'un point de vue structurel. À cet égard, il faut également prendre en considération le fait que les principaux pays de l'Union européenne sont tous en train d'adopter des formes de travail flexibles différentes des formes de travail traditionnelles que constituent les contrats à durée indéterminée.

4.3.1 Il s'agit dès lors d'éviter que la participation financière se convertisse en un instrument supplémentaire de renforcement des différences entre les travailleurs qui, bien qu'employés pour la même entreprise, font l'objet de contrats différents. Le CESE estime qu'il convient par conséquent de respecter deux conditions: premièrement, la participation financière ne doit pas décourager la mobilité des travailleurs, et deuxièmement, les régimes de participation financière ne doivent pas discriminer les travailleurs qui peuvent d'un point de vue structurel faire preuve d'une plus grande mobilité.

4.4 Toujours en ce qui concerne les principes généraux des régimes de participation financière, les conventions collectives ont un rôle essentiel à jouer dans la diffusion de ces régimes. Le développement de la participation financière peut en effet jouer un rôle structurel au sein des entreprises européennes à condition de faire partie intégrante du système de relations sociales de l'entreprise.

4.5 Par ailleurs, il est à signaler que les principes définis par la Commission ne font pas de distinction entre les différentes formes de participation financière. En réalité, les deux principales

formes de participation financière - souscription d'actions et actionnariat – peuvent présenter des caractéristiques profondément différentes non seulement au niveau de leur mise en œuvre concrète mais également en ce qui concerne les objectifs poursuivis et les conditions de mise en œuvre.

4.5.1 L'actionnariat constitue la forme de participation la plus complète dans la mesure où, grâce à la participation au capital qu'elle suppose, elle crée un lien plus fort et plus durable entre l'entreprise et les salariés, ces derniers étant structurellement associés à la dialectique de l'entreprise. Cet engagement accru s'accompagne également d'une exposition plus importante des travailleurs aux risques en raison des éventuelles fluctuations de la valeur future des actions. Ces risques sont d'autant majorés lorsque les actions ne sont pas cotées sur les marchés réglementaires et qu'il n'existe dès lors pas de paramètres objectifs pour déterminer et contrôler la valeur des actions et la possibilité de les vendre sur un marché réunissant les conditions de liquidité nécessaires.

4.5.2 Par ailleurs, l'ouverture d'options de souscription d'actions se prête davantage à des situations autres que celle des grandes entreprises à but lucratif car elle offre davantage de flexibilité et peut mieux s'adapter aux différentes réalités institutionnelles dans lesquelles la participation financière peut être mise en œuvre.

~~4.6~~ À la lumière de ces distinctions, le Comité économique et social européen souligne l'opportunité, s'agissant des formes de participation financière au capital des entreprises, de prendre notamment en considération la contribution que les régimes de participation financière peuvent apporter à la gouvernance d'entreprise-

4.6.1 Les salariés actionnaires peuvent en effet contribuer à l'amélioration de la gouvernance d'entreprise dans la mesure où ils représentent une catégorie d'investisseurs soucieux des performances à long terme de l'entreprise, contrairement aux spéculateurs et aux investisseurs institutionnels, davantage préoccupés par le court terme.

4.6.2 En participant activement à la vie de l'entreprise à travers les instruments mis à leur disposition dans le cadre du droit des sociétés (essentiellement l'assemblée des actionnaires, mais également les autres formes de participation active accessibles aux actionnaires), les salariés actionnaires peuvent contribuer dans une large mesure à la mission de contrôle de la gestion de l'entreprise, qui devient de plus en plus cruciale face à la nécessité de garantir la cohérence maximale entre la gestion de l'entreprise et les intérêts de l'ensemble des actionnaires.

4.6.3 Par conséquent, il semble opportun de suggérer d'inclure parmi les principes généraux la valorisation de la contribution des salariés actionnaires à la gestion des entreprises instituant des régimes de participation financière. Cet objectif doit être poursuivi d'une part en évitant toute forme de discrimination entre les salariés actionnaires en ce qui concerne leur droit de vote (qui peut provenir de l'attribution d'actions assorties de restrictions du droit de vote) et d'autre part en prévoyant des mesures de nature à encourager l'exercice concret de ces droits, qui favorise la participation des salariés actionnaires à la vie de l'entreprise à travers des formes d'association librement définies.

4.6.4 D'une façon plus générale, la participation accrue des travailleurs au capital des entreprises, à travers le développement de régimes de participation financière, exige un engagement croissant en faveur d'une meilleure qualité des systèmes de gestion d'entreprise au niveau européen, de façon à améliorer le niveau de protection de l'ensemble des actionnaires minoritaires et à renforcer les instruments de démocratie au sein des entreprises. À cet égard, il faudrait renforcer l'initiative de l'Union européenne dans le domaine de la gestion d'entreprise dans le but spécifique d'identifier les instruments permettant un meilleur équilibre au niveau des systèmes d'incitation et de contrôle qui régissent les rapports entre propriété et contrôle dans les entreprises européennes.

5. Obstacles transnationaux

5.1 La diversité des régimes fiscaux et des cotisations de sécurité sociale ainsi que les différences juridiques et culturelles, essentiellement dans les systèmes de relations sociales, peuvent constituer un obstacle de taille pour les entreprises désireuses d'élaborer et de mettre en œuvre des régimes de participation financière impliquant des travailleurs issus de différents pays de l'Union européenne.

5.1.1 La communication de la Commission pointe du doigt ces obstacles et ébauche une série de lignes d'action afin de les surmonter.

5.2 Le CESE reconnaît également qu'une harmonisation complète des règles existantes concernant les régimes de participation financière n'est pas réalisable dans la mesure où elle pourrait entraver la nécessaire flexibilité et l'articulation des politiques nationales jusqu'à rendre celles-ci inopportunes.

5.3 Le Comité économique et social européen partage la position de la Commission et souligne l'importance de privilégier essentiellement la recherche d'une coordination étroite des procédures actuelles grâce à la définition d'orientations et d'accords sur les principes généraux et à la définition de mesures visant à en faciliter la reconnaissance mutuelle.

5.3.1 Par ailleurs, il souligne que le moyen le plus efficace pour surmonter les obstacles transnationaux réside dans la définition de régimes européens de participation capables de s'adapter aux différentes réalités nationales, ce qui permettrait de les transposer à l'échelle européenne.

5.3.2 À cet égard, il importe de définir pour l'offre d'actions et d'options aux salariés un régime européen permettant de dépasser les différences actuelles relatives aux obligations de publication du prospectus et aux exemptions.

5.3.3 Rappelons à ce propos l'avis exprimé par le Comité économique et social européen sur la "Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant le prospectus à publier en cas d'offre au public de valeurs mobilières ou en vue de l'admission de valeurs mobilières à la négociation"¹, qui précisait que cette proposition réduit de manière inopportune le champ d'application des exemptions en excluant notamment les offres de droits ainsi que les offres d'options d'achat d'actions réservées aux travailleurs.

6. Vers une plus grande diffusion de la participation financière

6.1 Les possibilités de diffuser les expériences de participation financière dépendent dans une très large mesure de l'existence d'un environnement favorable, tant sur le plan juridique et fiscal que sur le plan culturel et des relations sociales.

6.2 Le Comité économique et social européen estime que pour l'instant, le cadre proposé par la Commission pour les initiatives en la matière est conforme à l'objectif de favoriser la diffusion de la participation financière. Parmi les thèmes à approfondir devrait figurer notamment la problématique de la participation financière dans les entreprises non cotées sur les marchés réglementaires. Ces

¹ Voir avis du CESE, JOCE C n° 80 du 03.04.2002 (Rapporteur: M. LEVITT).

entreprises sont en effet confrontées à des problèmes spécifiques concernant la qualité, l'extension et la rapidité de l'information financière et, en cas d'actionnariat, la détermination de la valeur des actions et leur transférabilité en l'absence d'un marché déterminant le prix des actions et offrant un canal de vente.

6.2.1 La participation financière dans les entreprises non cotées est fondamentale si l'on souhaite qu'elle devienne une caractéristique structurelle des économies européennes, étant donné que dans la majorité des pays européens, les entreprises cotées sur les marchés réglementaires représentent une part très limitée des activités économiques qui s'y déroulent. En particulier, il est nécessaire de prendre en considération les spécificités de trois secteurs: les PME, le secteur non marchand et le secteur public.

6.2.2 En ce qui concerne les PME, le principal problème réside dans la nécessité de garantir une transparence suffisante des résultats, des perspectives de rendement et des perspectives financières, étant donné que ces entreprises se caractérisent généralement par une importante opacité. Dans ce contexte, l'élaboration de mesures spécifiques en matière de participation financière doit s'accompagner de l'ouverture des entreprises concernées en termes d'information, ouverture à laquelle lesdites mesures peuvent également contribuer.

6.2.3 En outre, la participation financière dans les PME peut contribuer à la résolution d'un autre problème structurel auquel elles se trouvent confrontées, à savoir avoir accès à des formes de financement externe afin de s'agrandir plus rapidement. La définition de plans de participation financière, essentiellement grâce à l'ouverture du capital aux salariés, peut en effet constituer pour les institutions financières un "signal" important en termes de potentiel de croissance de l'entreprise. Ce signal peut contribuer à surmonter la méfiance structurelle des investisseurs extérieurs envers les jeunes entreprises et/ou les petites entreprises. En effet, les salariés, en tant qu'acteurs "internes" à l'entreprise, peuvent disposer de meilleures informations sur le potentiel de croissance de ladite entreprise, tandis que ce potentiel est renforcé par la valeur ajoutée que constitue la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

6.2.4 Pour les PME, il faudrait également envisager la possibilité d'étudier des formes de participation financière à des groupes d'entreprises, surtout lorsque celles-ci opèrent au sein de districts industriels.

6.2.5 En ce qui concerne la participation financière dans les entreprises du secteur non marchand et du secteur public, il convient de souligner avant tout que la nature juridique de ces entreprises ne permet généralement pas la participation financière sous la forme de participation au capital. C'est donc essentiellement sur la forme de participation aux résultats qu'il y a lieu de se concentrer. Il est également nécessaire de prendre en considération les spécificités de ces entreprises, dont les résultats se traduisent essentiellement par la quantité et la qualité des services offerts. Diverses expériences intéressantes et qui méritent d'être approfondies ont été menées à cet égard, notamment au sein de l'administration publique irlandaise qui a constitué un fonds avec le capital destiné à la contractualisation décentralisée. Les quotes-parts en sont réparties entre les travailleurs du secteur public en fonction de la réalisation d'objectifs donnés, définis par secteurs d'activité homogènes, en matière d'offre de services.

7. Conclusions
