

CONFRONTATIONS



EUROPE

COMPTE RENDU DE L'AUDITION PUBLIQUE AU PARLEMENT EUROPÉEN

UNE POLITIQUE EUROPÉENNE POUR L'ACTIONNARIAT SALARIÉ ET LA PARTICIPATION

22 MARS 2012

AUTEUR : MATHIEU MOREAU

Proposition de Marc Mathieu (Secrétaire Général – FEAS - Fédération Européenne de l'Actionnariat Salarié) :

- Propose l'introduction d'une nouvelle ligne budgétaire dans le budget de l'UE, pour un montant annuel de 2.5 millions d'euros, pour l'installation et le financement d'un Centre et d'un Programme pour l'actionnariat salarié (*Employee Ownership Center and Program*) dans chaque État membre. Ce programme organisera l'information, l'éducation et la promotion des bonnes pratiques de l'actionnariat salarié en Europe.

Position des S&D² (Pervenche Berès- Présidente de la Commission de l'Emploi et des Affaires sociales):

- L'actionnariat salarié et la participation apparaissent de mieux en mieux comme un facteur de vision à long terme et de meilleure gouvernance pour les entreprises européennes.
- La transmission aux salariés est un facteur de pérennité pour les entreprises et pour le développement local.
- Au cours des dix dernières années, l'actionnariat salarié s'est fortement développé dans les entreprises européennes: 83% des grandes entreprises ont à présent des plans d'actionnariat salarié contre 40% seulement dix ans auparavant.
- L'actionnariat salarié occupe aujourd'hui une position stratégique, de référence ou de contrôle dans plus de 27% des grandes entreprises européennes.
- Des freins et des obstacles restent nombreux et ils sont sources de discriminations et de mauvaise gouvernance dans les entreprises.
- Plusieurs pays (Europe méridionale et PECO) résistent à cette évolution, et refusent d'adapter leur législation.

1 La FEAS est l'organisation-coupe qui groupe les actionnaires salariés, les entreprises et toutes les personnes, les syndicats, les experts, les chercheurs et autres intéressés à la promotion de l'actionnariat salarié et la participation en Europe.

2 <http://www.efesonline.org/EUROPEAN%20PARLIAMENT/2012/Information%20pratique%20et%20documents.pdf>

Position du Comité Économique et Social Européen (CESE) :

- De nombreuses mesures pratiques peuvent être prises pour favoriser la participation financière des salariés en Europe (Avis d'Initiative Soc 371)³.
- Le CESE recommande que le Parlement Européen vote une ligne budgétaire *ad hoc* pour la promotion de l'actionnariat salarié et la participation financière de ces derniers à la vie de leur entreprise.
- Objectif de cette ligne budgétaire *ad hoc* : faciliter la promotion et la mise en place de législations adaptées visant un meilleur développement de l'actionnariat salarié (et de la participation) dans chaque pays de l'UE.

9.45 – 10.15 Les entreprises

« Des cas emblématiques : ce que les entreprises attendent d'une politique européenne. »

• Max Stelzer, Voestalpine Arbeitnehmer Privatstiftung, Autriche :

- Voestalpine AG : groupe autrichien spécialisé dans la métallurgie. La moitié du personnel est en Autriche, le reste est réparti dans 50 pays. Voestalpine a trouvé sa propre forme de participation des salariés : son modèle stratégique permet une stabilité de long terme dans l'actionnariat de la société. Les salariés sont considérés comme des « co-actionnaires stratégiques » : ils sont représentés à l'Assemblée Générale et perçoivent des bénéfices individuels sous forme de dividendes (ou d'augmentations de leur participation).
- Ce modèle a été développé et exporté dans les filiales du groupe Voestalpine, indépendamment des différences fiscales de chaque pays.
- L'idée est de stimuler les salariés et donc d'améliorer leur productivité (qui s'identifient plus au groupe auquel ils appartiennent). L'expérience montre qu'il y a une identification accrue au niveau du groupe, même au niveau international.
- Les salariés de Voestalpine possèdent 13% des actions du groupe, ce qui en fait le deuxième actionnaire.
- Attentes envers l'UE : la création d'une ligne budgétaire *ad hoc* pour promouvoir l'actionnariat salarié, et d'une législation européenne encadrant cette participation.

3 « 1.2 Au fur et à mesure de l'extension de l'Europe, les entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises (PME), ont élargi leur champ d'action par-delà les frontières. L'une des priorités de la stratégie UE 2020 est de mettre l'accent sur la mise en œuvre de la loi sur les petites entreprises ("Small Business Act"), notamment en ce qui concerne l'amélioration de la situation financière des PME. La participation financière des travailleurs peut représenter l'un des mécanismes utilisés pour atteindre cet objectif et ainsi renforcer la compétitivité des PME européennes. Quelle que soit la taille des entreprises, les modèles de participation financière des travailleurs doivent respecter les solutions appliquées au niveau de l'entreprise et protéger les droits des travailleurs, afin de tenir compte de la diversité des entreprises et des pays. (Source: <http://www.efesonline.org/EESC/SOC%20371%20FR.pdf>)

• **Dominique Welcomme, Vivendi, France :**

- Vivendi : un enracinement déjà ancien de l'actionnariat salarié. La volonté de développer l'actionnariat salarié y est constante depuis plus de 15 ans, en dépit des aléas boursiers, et est facilitée par la législation française (dispositifs d'intéressement et de participation, incitations fiscales en faveur de l'épargne salariale,...)
- Depuis 1996, Vivendi lance chaque année une nouvelle augmentation de capital réservée aux salariés, dans le cadre du Plan d'épargne groupe (PEG).
- Un actionnariat salarié en fort développement récent : 38 % des salariés sont actionnaires dans l'ensemble des pays éligibles (dont 70 % en France). Montant du capital détenu par les salariés : 500 Millions €.
- Les obstacles au développement de l'actionnariat salarié : les obstacles réglementaires dans les opérations internationales entraînent des coûts de mise en œuvre (non reconnaissance dans les États membres du Fonds communs de placement d'entreprise -FCPE- français). Une simplification et une réciprocité plus importantes sont nécessaires dans les différents États membres.
- **L'absence de réelle incitation fiscale en faveur de l'actionnariat salarié pose problème, dans la plupart des pays (taxation des actions gratuites à l'octroi ou à l'attribution (vesting), taux de prélèvements sur les plus-values... Conséquence : une attractivité de l'actionnariat salarié trop faible, qui se cantonne aux salariés les plus rémunérés.**

10.30 – 10.45 Les partenaires sociaux

« L'initiative du Comité Économique et Social Européen (CESE). »

• **Alexander Graf von Schwerin, Rapporteur du CESE, Groupe des Travailleurs, Allemagne :**

- La participation des salariés est un élément de stabilité en temps de crise.
- Il faut des principes européens pour l'actionnariat salarié, et des incitations européennes adéquates. Ainsi, il serait souhaitable que la Commission européenne publie une directive permettant à l'actionnariat transfrontière de devenir réalité dans notre économie mondialisée.
- L'actionnariat salarié a la vertu de renforcer les PME dans le contexte de crise.
- Les négociations collectives sont importantes, et la participation des salariés est également un enjeu démocratique.

10.45 – 11.15 La promotion de l'actionnariat salarié et de la participation en Europe

• **Marc Mathieu, Fédération Européenne de l'Actionnariat Salarié, Belgique :**

- L'actionnariat salarié se démocratise : 10 millions d'actionnaires salariés en Europe (23 000

euros chacun en moyenne). L'absence de législation et d'incitation dans chaque pays implique une hétérogénéité des instruments, et une Europe à deux vitesses (les « bons élèves » : France, Finlande, Grande Bretagne⁴, et les « mauvais élèves » : Grèce, Espagne, Portugal).

• **Heinrich Beyer, Association AGP (Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft⁵), Allemagne :**

- L'Association AGP réunit 200 entreprises membres, majoritairement des PME intéressées par les initiatives de l'UE. L'Association promeut en Allemagne toutes les formes d'implications financières des salariés (dont la participation aux résultats et au capital des entreprises).
- Trois approches rendent compte des avantages d'une participation des salariés :
 - 1) Stratégie managériale: augmentation des performances des salariés, gouvernance participative des entreprises.
 - 2) Financement des entreprises : augmentation de la flexibilité du capital social et des coûts.
 - 3) Objectif socio-économique: soutien et création d'actifs financiers pour les salariés, et participation à la croissance économique de l'entreprise (par des incitations fiscales,...).
- Deux millions de salariés participent à des plans d'actionnariat, en Allemagne⁶.
- Obstacles persistants : déficit d'information dans les PME, des incitations fiscales encore insuffisantes,...

• **Javier San José, Confederación Empresarial de Sociedades Laborales de España :**

- Situation en Espagne : l'actionnariat salarié est en dessous de la moyenne européenne. Exception notable : l'administration publique basque est très impliquée dans le développement de la participation financière des salariés.
- **La participation financière des salariés dans les PME doit être vue comme un instrument de transmission de l'entreprise. Il faut mettre en place des mesures fiscales et juridiques qui puissent normaliser les relations entre actionnariat salarié et transmission des entreprises. C'est peut-être la base d'une nouvelle culture (participative) de l'entreprise, en Europe.**
- **Face au *credit crunch*, les PME qui ont un niveau élevé de participation des salariés ont une meilleure résilience à la crise. Toutefois, un benchmark est nécessaire, à l'échelle européenne, pour faire émerger les meilleures pratiques (réunies dans un cadre unique européen).**

4 Voir par exemple : www.ifsproshare.org.

5 Association allemande pour l'actionnariat salarié.

6 Voir en Annexe la structure (en Allemagne) du partage des profits de l'actionnariat salarié.

• **Graeme Nuttall, Government Adviser for Employee Ownership, Royaume Uni :**

- Janvier 2012 : Nick Clegg a annoncé une action gouvernementale pour mettre l'actionnariat salarié au cœur de l'économie britannique.
- **L'actionnariat salarié va plus loin que la « participation financière » : il implique une co-propriété des entreprises et un nouveau statut des salariés dans le processus de décision de l'entreprise.**

11.30 – 12.00 Une politique européenne et un budget adéquat

Viviane de Beaufort :

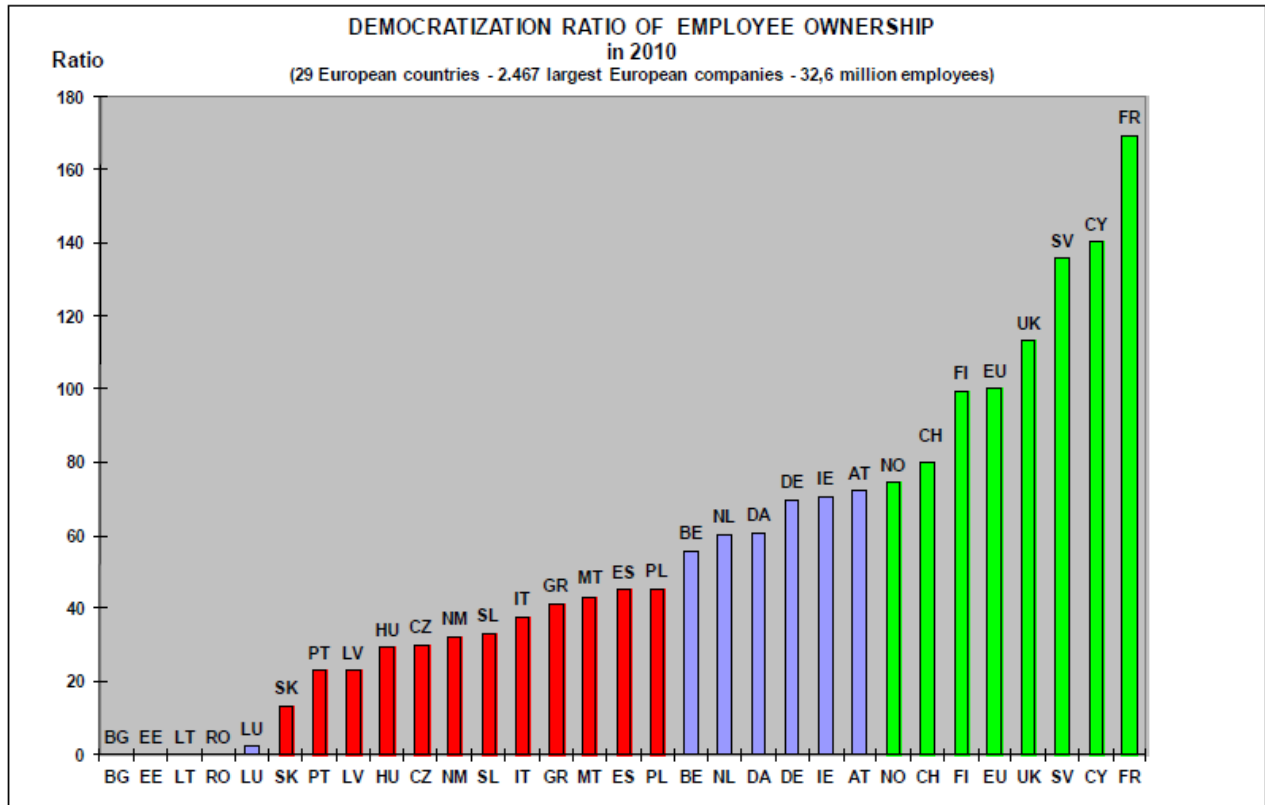
- Il faut insister sur l'articulation entre actionnariat salarié et mécanisme de gouvernance de l'entreprise, et réfléchir à la manière de mieux représenter les salariés en tant qu'actionnaires. L'actionnariat salarié est aussi un enjeu de *corporate governance*. Dans la gouvernance d'entreprise 'rhénane', il n'est pas nécessaire d'être actionnaire pour avoir une voix dans l'entreprise, alors qu'en France, le statut d'actionnaire est important.

Réponse de Michel Barnier, Commissaire Européen – Marché Intérieur & Services, France :

- Le Commissaire a une conviction : il n'y a pas de performance économique durable sans cohésion sociale, sans co-gestion. La cohésion interne et l'appropriation des enjeux de l'entreprise par les salariés sont importants.
- Le Commissaire a terminé 25 propositions de loi et de règlements sur les acteurs et les marchés financiers. Personne n'échappera à la régulation ! Sa démarche aboutira mi-2013, et permettra de préserver la diversité du paysage des entreprises. Supervision, régulation, diversité et cohérence interne des entreprises seront les clés d'une meilleure résilience européenne.
- Le prochain Paquet droit des sociétés présentera une cartographie des bonnes pratiques (Italie, France,..). La création d'un cadre homogène européen devra passer par un travail de reconnaissance mutuelle.

ANNEXE :

- Le taux de démocratisation de l'actionnariat salarié diverge de plus en plus entre pays européens :



Source : <http://www.efesonline.org/EUROPEAN%20PARLIAMENT/2012/Information%20pratique%20et%20documents.pdf>

- Structure du partage des profits de l'actionnariat salarié selon la taille de l'entreprise (Allemagne) :

German Employment Agency / Study, 2011

	Profit Sharing	Share Ownership
1-49 employees	8 %	2 %
50-500 employees	25 %	4 %
> 500 employees	34 %	7 %