



# The PEPPER IV Report:

Benchmarking of Employee Participation  
in Profits and Enterprise Results in the  
Member and Candidate Countries  
of the European Union

**Synthèse française**



# **The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union**

## **Executive Summary**

This Report summarises and updates the previous PEPPER reports. It is the result of the Commission-funded Project “Assessing and Benchmarking Financial Participation in the EU-27”.

The Summary version of this report is published in French, German and English language and is downloadable on the Inter-University Centre’s website at [www.intercentar.de](http://www.intercentar.de) together with the extended versions of the PEPPER III and PEPPER IV Reports which are published only in English. For rights of translation or reproduction, applications should be made to the Director of the Inter-University Centre.

Complying with the concept of the PEPPER reports and building on them it provides a solid basis for leveraging the development of Financial Participation in the European Union in the context of the current reform process triggered by the European Commission and Parliament.

The Project closes the gap between PEPPER I/II (1991, EU-12 / 1997, EU-15) and PEPPER III (2006, 10 new EU Member States and 4 Candidate Countries). Furthermore it implements benchmarking indicators developed by the European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions in all 27 EU Member States and Candidate Countries.

The PEPPER IV Report has been edited by Jens Lowitzsch (Inter-University Centre), Iraj Hashi (Staffordshire University) and Richard Woodward (CASE Foundation, Poland / University of Edinburgh) and written in cooperation with a core-team of experts in the field of Financial Participation, i.e., Milica Uvalić (Perugia University) and Daniel Vaughan-Whitehead (International Labour Organisation). The extended Version of the Report contains 29 country profiles which were compiled by Natalia Spitsa and Stefan Hanisch using information from an international network of legal and economic experts. The European Commission’s Directorate General Employment, Industrial Relations and Social Affairs and the Kelso Institute have supported the Benchmarking Project. The editing was supervised by Patricia Hetter Kelso.

Berlin  
November 2008

# Note spéciale accompagnant la synthèse

## La participation des salariés, l'État et la crise financière

Au quatrième trimestre de 2008, la crise mondiale qui menaçait a frappé de plein fouet l'Europe ainsi que les autres systèmes financiers nationaux et internationaux. violemment secoués par un événement qu'ils n'avaient guère anticipé, les institutions internationales et les gouvernements nationaux tentent maintenant d'empêcher les économies de glisser dans une longue et profonde dépression. L'intervention de l'État dans le secteur privé pour secourir les banques et les autres établissements financiers prend des dimensions sans précédent.<sup>1</sup> Déclenchée par l'éclatement de la bulle des prêts hypothécaires américains (« subprimes »), la crise à laquelle l'Europe fait face menace non seulement l'ensemble de sa structure financière, mais remet en cause l'économie de marché elle-même.

L'enjeu consiste à trouver la manière d'employer ces énormes moyens, qui sont des ressources publiques, de façon à endiguer et, avec un peu de chance, à éradiquer la crise. « Socialiser les pertes et privatiser les profits » n'est manifestement pas une solution acceptable. Les subventions versées par l'État ne devraient pas être utilisées pour protéger des investisseurs en bonne santé financière des risques liés à leurs activités ; l'argent du contribuable devrait profiter au citoyen moyen. En bref, il faudrait que les remèdes choisis aillent dans le sens de l'élargissement de la propriété productive, et non dans le sens d'une accélération de sa concentration, qui a une fois de plus fait la preuve de ses défauts. C'est ici que l'actionnariat salarié et la participation aux bénéficiaires, composants de l'économie réelle, peuvent apporter une contribution essentielle à la reprise de la croissance et de la stabilité. En augmentant les revenus sans accroître le coût de la main-d'œuvre, la participation financière des salariés oriente des revenus issus du marché dans les poches de consommateurs potentiels, qui vont les utiliser pour acheter des biens et des services. Cela est d'autant plus important que la crise elle-même provient en partie d'un manque de pouvoir d'achat, qu'à son tour elle aggrave.

### *L'origine de la « bulle des prêts hypothécaires » et la cause de son éclatement*

Les banques d'investissement, qui étaient en quête de nouvelles perspectives dans un secteur financier en pleine expansion, se sont mises à acheter des hypothèques de second rang (« subprime mortgages »), qu'elles ont transformées pour les vendre à des investisseurs sous la forme d'un nouveau produit financier, les « asset-backed securities » ou titres adossés à des actifs. Pour diversifier les risques et obtenir de bonnes notations, on a ainsi regroupé les hypothèques en mélangeant celles de second rang à celles de premier rang, puis découpé le titre obtenu (obligation) en tranches présentant différents niveaux de rendement et de risques, que l'on a vendues à des investisseurs.<sup>2</sup> Les produits financiers en résultant, les « Collateralised Debt Obligations » (CDO, titres garantis par des créances), étaient alors vendus à des clients institutionnels dans le monde entier. Pour réduire au minimum les risques de la banque en les diversifiant, il fallait arriver à un certain volume de paquets d'hypothèques, qui était d'autant plus performant et plus rentable qu'il

---

<sup>1</sup> 400 milliards d'euros en Allemagne; 360 milliards d'euros en France; 550 milliards de livres au Royaume-Uni ; 500 à 700 milliards de dollars aux États-Unis.

<sup>2</sup> Alors que les tranches à moindre risque étaient notées correctement, à savoir les « bonnes » de AAA à A et les « moins bonnes » de BBB à B, la banque conservait la tranche la plus mauvaise en contrepartie d'intérêts élevés. Ces CDO (titres garantis par des créances) ont souvent été cédés à une société-écran offshore, appelée « special purpose vehicle », qui n'apparaissait pas au bilan de la banque.

était important. Pour cette raison, les banques d'investissement ont encouragé les banques locales à prêter à des emprunteurs marginaux, offrant à ces établissements l'occasion de se débarrasser d'un grand nombre de ces prêts en les cédant soit à des investisseurs privés pour être transformés en CDO, soit à l'une des agences quasi publiques de refinancement immobilier (Fannie Mae ou Freddie Mac). L'absorption irréfléchie par les marchés internationaux d'un énorme volume de CDO – qui pour l'essentiel n'étaient rien d'autre que des titres à haut risque camouflés en investissements fiables et notés ensuite entre AAA et B – a fait exploser la demande. Les transactions avec ces actifs ont commencé à dépasser largement ce qui était nécessaire pour couvrir le risque de défaillance dès lors que les banques se sont mises à spéculer avec des produits virtuels, souvent avec des niveaux d'endettement très élevés.

Les prêts hypothécaires de second rang avaient fortement augmenté depuis 2000 ; en 2005, ils atteignaient un volume annuel d'environ 500 milliards de dollars.<sup>3</sup> Ce qui a fait éclater la bulle n'était pas la vague des centaines, puis des milliers de petits débiteurs hypothécaires soudain hors d'état de rembourser, mais plutôt la ruine de la prédiction selon laquelle les prix de l'immobilier allaient continuer à augmenter. Cette hypothèse était en effet la pierre d'angle du refinancement de la dette des prêts hypothécaires, et la base sur laquelle avait été fondée l'attribution de crédits massifs à des débiteurs qui, dans des conditions de stagnation ou de baisse des prix de l'immobilier, se retrouvaient dans l'impossibilité de servir les intérêts de leurs emprunts. Habituellement à taux variable et à amortissement négatif, avec seulement les intérêts à rembourser dans un premier temps, les prêts de type « subprime » augmentent tant pour les créanciers que pour les débiteurs les risques dus à la fluctuation des taux d'intérêt. Bien que nourrie par des taux d'intérêt faibles, par l'énorme offre de crédit et par l'augmentation de la demande, la bulle a éclaté du fait de la hausse des taux d'intérêt consécutive à l'envolée des prix de l'immobilier. Pour résumer, l'expansion du crédit qui avait entraîné une décennie de prospérité économique n'avait jamais été soutenue par une hausse réelle des salaires ou du pouvoir d'achat ou par tout autre facteur de valeur effective. La situation des « travailleurs pauvres » et des classes moyennes était ainsi devenue intenable du fait qu'elle reposait sur l'expansion du crédit et non sur la croissance des revenus réels<sup>4</sup>, un système qu'il va être de plus en plus difficile à perpétuer.<sup>5</sup>

#### *Les conséquences de la crise sur les politiques de développement de l'actionnariat salarié*

Les salariés européens susceptibles d'être concernés par les mesures d'urgence voudront certainement savoir si une participation renforcée au capital de leur entreprise représente un bon investissement à long terme pour eux et leurs familles, surtout dans les conditions actuelles. En référence une fois de plus à l'exemple américain, la figure 1 montre l'évolution de l'indice Standard & Poor 500 depuis 1950.<sup>6</sup> Il apparaît clairement que le marché des actions a connu au cours des quinze dernières années deux bulles spéculatives extraordinaires, la première commençant en 1995 et se terminant en 2000 par l'éclatement de la bulle Internet, la seconde débutant en 2003. Après une si longue période d'inflation du cours des actions, les malheurs actuels des marchés mondiaux des valeurs semblent avoir ramené les cours à des niveaux qui les laissent à un rapport cours-

---

<sup>3</sup> Voir « With a pffffffft or a fizzle », 8 nov. 2005, The Economist Global Agenda

<sup>4</sup> Alors qu'au cours des dernières années, la rémunération totale en monnaie constante du travailleur américain moyen n'a pas progressé, l'endettement sur carte de crédit a augmenté beaucoup plus rapidement que l'économie : plus de 8 % aux troisième et quatrième trimestres de l'année dernière et plus de 7 % en mai. Voir Geoff Colvin, « The next credit crunch », Fortune Magazine, 20 août 2008.

<sup>5</sup> L'endettement sur carte de crédit, comme la dette hypothécaire, est restructuré, titrisé et négocié par les banques. Citigroup, un des grands de la carte de crédit aux États-Unis, vient juste d'annoncer avoir perdu 176 millions de dollars au second trimestre du fait de la titrisation de ce type de dette. L'accroissement du risque lié à l'endettement sur carte de crédit et les difficultés plus importantes que par le passé rencontrées par les banques pour se défaire de ces dettes vont conduire les émetteurs de carte à augmenter les taux d'intérêt pour les consommateurs et à restreindre le volume de prêt aux titulaires de cartes.

<sup>6</sup> L'indice retrace la valeur de 500 actions de grandes sociétés cotées à la bourse de New York et au NASDAQ.

bénéfices véritablement en deçà des tendances historiques. Il s'agit là sans aucun doute de mauvaises nouvelles pour les gens qui ont investi pendant la grande période haussière et ont vu ensuite la valeur de leurs titres s'effondrer. Il s'agit par contre d'excellentes nouvelles pour ceux qui disposent de fonds pour investir maintenant. Par conséquent, les salariés qui bénéficieraient de mesures de développement de la participation financière mises en œuvre maintenant auraient des perspectives de rendement bien meilleures, qui seraient beaucoup moins sujettes à l'instabilité. En vérité, l'actionnariat salarié contribuera à stabiliser les marchés de capitaux, un contraste bien venu par rapport à l'effet perturbateur de l'investissement spéculatif à court terme.

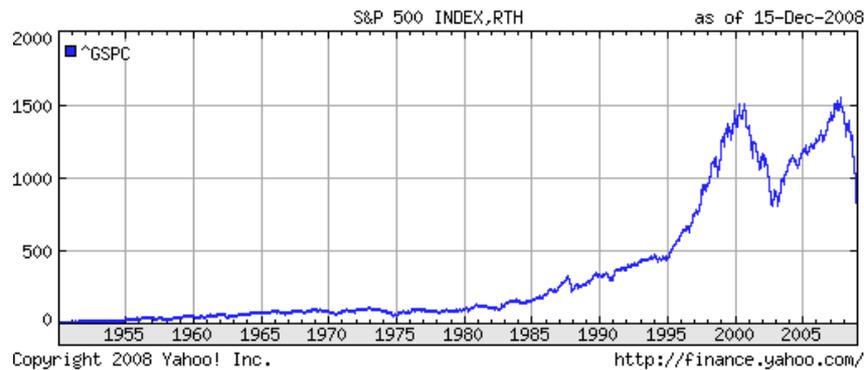


Figure 1. Indice Standard & Poor 500, 1950-2008

*« Soit vous nationalisez les banques, soit vous nationalisez les hypothèques.  
Sinon, elles sont fichues toutes tant qu'elles sont. »<sup>7</sup>*

Cela nous amène à la question de savoir quelle forme l'intervention de l'État devrait prendre. Subventionner le secteur financier, par exemple en éliminant les CDO empoisonnés, c'est-à-dire en les rachetant avec l'argent du contribuable pour nettoyer le bilan des banques, a des conséquences inacceptables en produisant des incitations intempestives et en augmentant le risque de comportements immoraux, les banques étant encouragées à persévérer dans l'irresponsabilité. De plus, l'argent des impôts ne devrait pas être utilisé au profit des actionnaires des entreprises et au détriment des salariés et de la majorité des citoyens. S'il est vrai que ces derniers profitent de la stabilisation du système financier obtenue grâce aux subventions versées pour renflouer les actionnaires et éviter les faillites, l'effet à long terme est une accentuation de la concentration du capital entre les mains de quelques-uns. La nationalisation de fait des banques défaillantes par recapitalisation en échange d'une entrée de l'État dans leur capital serait moins inefficace, mais entraînerait aussi une concentration du capital, cette fois entre les mains de l'État. Il existe une meilleure solution, qui consiste à augmenter la participation financière des salariés dans l'entreprise subventionnée, en contrepartie de l'aide de l'État. C'est ainsi que l'on pourrait faire passer les moyens alloués pour éviter les faillites ou pour stimuler l'économie par un plan d'actionnariat collectif (Employee Stock Ownership Plan, ESOP), par exemple, ou par un dispositif de même type.

Pour illustrer ce mécanisme, on peut imaginer la situation suivante. Les gouvernements adopteraient des dispositions stipulant qu'au moins un tiers, par exemple, de l'assistance financière fournie à une entreprise en détresse devrait passer par l'intermédiaire d'un dispositif de type ESOP. Un constructeur automobile ou une compagnie aérienne demandeurs d'un milliard d'euros seraient obligés de mettre en place un régime de type ESOP, qui recevrait un minimum de 333 millions d'euros sur le montant du prêt. Le fonds fiduciaire de l'ESOP acquerrait alors pour un montant de

<sup>7</sup> Nouriel Rubini cité par Stephen Mihm dans le New York Times du 17 août 2008 « Dr. Doom » <http://www.nytimes.com/2008/08/17/magazine/17pessimist-t.html?ref=business>.

333 millions d'euros d'actions nouvelles émises par l'entreprise. Celle-ci, en retour, serait obligée de faire des apports annuels déductibles des impôts à la fiducie de l'ESOP pour lui permettre de rembourser son emprunt sur une période de 10 à 15 ans. Chaque année, un certain nombre d'actions de l'entreprise seraient débloquées au prorata du solde à rembourser et allouées aux salariés. Une autre solution consisterait à ce que l'État, s'il acquérait directement une participation dans une entreprise, fixe des dispositions prévoyant la conversion future des titres en actions allouées aux salariés. Le financement d'un renflouement par l'intermédiaire d'un ESOP augmenterait à la fois la motivation et la productivité des salariés ainsi que leur pouvoir d'achat.<sup>8</sup> Enfin, les chances que l'argent du contribuable soit remboursé sont bien plus grandes si la direction et le personnel ont tous deux un intérêt direct dans la réussite de l'entreprise.

---

<sup>8</sup> Un exemple de cette démarche est le *Regional Rail Reorganization Act* adopté par le Congrès des États-Unis en 1973 à l'initiative du sénateur Russell Long. Cette loi disposait que toute mise de fonds fédéraux, donc relevant d'une politique publique, destinée à « renflouer » une entreprise du secteur privé, devait utiliser autant que possible la technique du financement par ESOP, de façon que cette intervention fédérale serve aussi à élargir la propriété du capital, et non à la concentrer encore plus. C'est dans ce cadre que s'est inscrit le renflouement de Chrysler, pour lequel le *Chrysler Loan Guarantee Act* de 1980 imposait à l'entreprise la création d'un ESOP.

# Table des matières

<b>I.</b>	<b>Le projet d'étude comparative, les indicateurs utilisés et la situation actuelle dans l'Europe des Vingt-sept .....</b>	<b>11</b>
	Jens Lowitzsch	
<b>1.</b>	<b>Introduction et synthèse .....</b>	<b>11</b>
	a) Les initiatives récentes .....	12
	b) Pour relever ces deux défis ... ..	13
	c) ...dans le contexte actuel de l'Europe des Vingt-sept .....	15
<b>2.</b>	<b>L'étude comparative, un moyen de combler le manque de données .....</b>	<b>17</b>
	a) Objectifs .....	17
	b) Approche .....	17
	c) Les difficultés spécifiques .....	18
<b>3.</b>	<b>Les indicateurs de comparaison .....</b>	<b>19</b>
	a) Sources .....	19
	b) Les indicateurs et leur corrélation avec les principes de la Commission .....	21
<b>4.</b>	<b>Exposé de la participation financière dans l'Europe des Vingt-sept .....</b>	<b>23</b>
<b>II.</b>	<b>Disponibilité des régimes de participation dans les entreprises européennes .....</b>	<b>33</b>
	Iraj Hashi et Richard Woodward	
<b>1.</b>	<b>Pourcentage d'entreprises proposant un système de participation financière à large accès .....</b>	<b>33</b>
<b>2.</b>	<b>La participation financière selon la taille et le secteur d'activité de l'entreprise .....</b>	<b>34</b>
<b>3.</b>	<b>Pourcentage de salariés bénéficiaires .....</b>	<b>39</b>
<b>4.</b>	<b>Taux de grandes entreprises (cotées en bourse) pratiquant l'actionnariat salarié .....</b>	<b>40</b>

<b>III.</b>	<b>Taux d'adhésion du personnel aux plans de participation financière .....</b>	<b>42</b>
	Iraj Hashi et Richard Woodward	
1.	Pourcentage de salariés affiliés aux régimes de participation ...	42
2.	Pourcentage de salariés affiliés à des régimes de participation aux bénéfices de longue durée, fondés sur une formule de calcul prédéfinie .....	44
3.	Pourcentage de salariés actionnaires de grandes entreprises (cotées) .....	45
4.	Conclusions .....	46
<b>IV.</b>	<b>Les incitations fiscales dans l'Europe des Vingt-sept.....</b>	<b>47</b>
	Jens Lowitzsch et Natalia Spitsa	
1.	Problématique .....	47
2.	Les régimes fiscaux généraux applicables à la participation dans l'Union européenne .....	48
	a) L'actionnariat salarié .....	56
	b) La participation aux bénéfices .....	58
	c) Les entités intermédiaires .....	58
3.	Les incitations fiscales spécifiques applicables aux régimes de participation dans l'Union européenne .....	59
	a) Participation aux bénéfices par actions .....	66
	b) Options sur titres .....	67
	c) Participation aux bénéfices en espèces .....	67
4.	Conclusions .....	70
<b>V.</b>	<b>Vers une réglementation européenne .....</b>	<b>73</b>
	Jens Lowitzsch	
1.	La stratégie européenne: enjeux majeurs et obstacles .....	74
	a) Un objectif: donner un statut juridique aux régimes de participation financière .....	74
	b) L'unanimité contre la décision à la majorité .....	75
	c) Pluralité des contextes, pluralité des approches – la démarche modulaire .....	75

2.	<b>Options en vue de la mise en place des bases juridiques nécessaires à une plateforme européenne .....</b>	<b>77</b>
	a) Recommandation selon l'article 249, alinéa I <sup>er</sup> , 1, traité C.E. ...	77
	b) Le niveau de la directive: changer le droit européen des sociétés actuellement en vigueur .....	77
	c) Le niveau national: partir du droit des sociétés en vigueur .....	78
3.	<b>Respect des principes généraux posés par les décideurs politiques européens .....</b>	<b>84</b>
	a) Concilier compétitivité et maintien de la diversité .....	84
	b) La Démarche modulaire: respecter les principes essentiels... ..	85
	c) ...et surmonter les obstacles transnationaux .....	86
<b>VI.</b>	<b>Propositions d'action .....</b>	<b>87</b>
	Jens Lowitzsch	
1.	<b>Promouvoir la participation financière au niveau national .....</b>	<b>88</b>
2.	<b>La Démarche modulaire: vers une Plateforme européenne de la participation financière .....</b>	<b>89</b>
3.	<b>La participation financière dans les PME : les plans d'actionnariat salarié collectif (ESOP) .....</b>	<b>91</b>
4.	<b>Encourager la participation financière par l'incitation fiscale ..</b>	<b>94</b>
5.	<b>Informers les gouvernements et les décideurs politiques des actions en faveur de la participation financière .....</b>	<b>95</b>
	<b>Bibliographie.....</b>	<b>97</b>



# I. Le projet d'étude comparative, les indicateurs utilisés et la situation actuelle dans l'Europe des Vingt-sept

*Jens Lowitzsch*

## 1. Introduction et synthèse

Quelle que soit leur source, les données fournies par le rapport Pepper IV témoignent de façon éloquente du développement significatif de la participation financière des salariés en Europe. Ce constat vaut à la fois pour la participation aux bénéfices et pour l'actionnariat salarié, bien que la première soit plus répandue (pour plus de détails, voir plus bas les chapitres II et III). Le pourcentage d'entreprises ayant instauré un ou plusieurs régimes de participation est en hausse dans toute l'Union européenne. Entre 1999 et 2005, les dispositifs d'actionnariat salarié à large accès sont passés de 10 % à 18 %, et ceux de participation aux bénéfices à large accès de 19 % à 26 % (moyennes nationales non pondérées). La proportion de salariés en bénéficiant est elle aussi en progression.

En dépit de cette tendance, il semble que l'élargissement de la participation financière à une partie notable de la population active ne concerne qu'une poignée de pays. Le développement des contrats de travail atypiques de toutes sortes risque d'aggraver cette situation à l'avenir (pour plus de détails, voir le rapport PEPPER IV, 3<sup>e</sup> partie, chapitre II). Le respect du principe de base de la Commission, selon lequel la participation devrait couvrir l'ensemble des travailleurs et non seulement les salariés à statut, nécessite la mise en œuvre de mesures concrètes visant à diffuser les dispositifs à large accès.

L'étude des plus de 30 années couvertes par les rapports PEPPER révèle que la participation financière des salariés connaît un développement tout à fait remarquable, bien que tardif. Ces documents, qui sont le reflet des deux grandes lignes de force de la politique européenne, à savoir l'intégration et l'élargissement, mettent en lumière plusieurs avancées importantes : 1<sup>o</sup>) les études économiques confirment de manière empirique les effets positifs de la participation ; 2<sup>o</sup>) les principes et définitions des régimes de participation mentionnés dans les rapports ont été repris et donc entérinés par la recommandation de 1992 de la Commission ; 3<sup>o</sup>) les recherches menées de 2000 à 2004 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail ont abouti à une analyse en profondeur des différents aspects de la participation financière tout au long de son évolution et à la mise au point d'indicateurs de comparaison. Bien que des facteurs spécifiques soient à l'origine de l'envolée enregistrée par certains pays (Autriche/Royaume-Uni/Irlande), nous présumons que le décollage général actuel est lié aux mesures engagées dans le passé par la Commission, à savoir les rapports

## **I. Le projet d'étude comparative, les indicateurs utilisés et la situation actuelle**

PEPPER, la version révisée de la Stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi dans l'Union européenne et la réforme des marchés du travail.

Les sources interrogées pour le rapport PEPPER IV, qui toutes confirment la tendance positive sur le long terme, montrent que les entreprises offrent plus de possibilités de participation financière (CRANET) que les salariés n'en utilisent réellement (ECWS). Ce décalage peut, en partie seulement, s'expliquer soit par le fait que tous les bénéficiaires potentiels n'en font évidemment pas usage, soit par un défaut de communication. Les divergences entre les sources de données transnationales ont probablement pour origine la diversité des définitions et des méthodologies utilisées, ainsi que des perspectives adoptées. En outre, aucune de ces études n'était consacrée exclusivement à la participation financière proprement dite. Il convient donc de noter que l'étude comparative entreprise dans le rapport PEPPER IV représente une tentative de pallier l'insuffisance de données sans refaire une nouvelle étude.

De quelle manière les responsables politiques devraient-ils appliquer le volet de la Stratégie de Lisbonne appelant à élargir la participation des salariés ? Pour atteindre ces objectifs, on dispose de trois moyens bien définis : mise en place d'un cadre juridique, promotion et recherche.

- Création d'un cadre législatif au niveau de l'Union européenne sur la base d'une recommandation du Conseil relative à une Plateforme européenne de type modulaire.

Fondée sur le principe du volontariat, la Démarche modulaire transnationale prend en compte la diversité des pratiques tout en ouvrant les usages nationaux à la nouveauté.

- Instauration d'incitations fiscales optionnelles destinées à encourager la pratique de la participation.

Bien que n'étant pas indispensable, cet outil exerce indubitablement une influence positive dans les pays où il est disponible. En lui donnant un caractère optionnel, on évite les incompatibilités avec les législations nationales.

- Réalisation d'une étude comparative ciblée permettant de déterminer l'état actuel de la participation dans l'Union européenne.

Il n'existe à ce jour aucune donnée transnationale sur la participation financière. Cette lacune doit être comblée, de sorte que les responsables disposent d'un état des lieux clair et précis leur permettant d'avancer vers les objectifs de la Stratégie de Lisbonne.

### **a) Les initiatives récentes**

La Commission et le Parlement européens ont récemment lancé une nouvelle initiative, sous la forme de l'avis rendu par le Comité économique et social du 26 février 2003,<sup>1</sup> au sujet de la communication de la Commission « relative à un cadre pour la promotion de la participation financière des salariés ». <sup>2</sup> Le Parlement a demandé à la Commission de faire procéder à des études portant sur les questions soulevées dans sa Résolution du 5 juin 2003<sup>3</sup>, parmi lesquelles la faisabilité de la participation financière dans les P.M.E. et la possibilité d'étendre à d'autres pays membres les dispositifs d'actionnariat salarié collectif de type ESOP (Employee Stock

---

<sup>1</sup> SOCI 115, Participation financière des salariés, CESE 284/2003.

<sup>2</sup> COM (2002) 364 final.

<sup>3</sup> P5-TA (2003) 0253.

Ownership Plan). Dans sa préface à l'une de ces études<sup>4</sup>, le président du Parlement européen, Hans-Gert Pöttering, souligne la valeur de la « Démarche modulaire » qu'elle propose. Cette démarche comprend un vaste système d'incitations composé de formules souples et variées déjà pratiquées par les dispositifs nationaux existants et formant ainsi un système européen à la carte.

En adoptant le nouveau traité de Lisbonne le 13 décembre 2007, l'U.E. s'est, pour la première fois, engagée expressément à faire du Modèle social européen l'un des piliers de sa politique. L'art. 3, paragraphe 3, stipule en effet qu'elle « oeuvre pour le développement durable de l'Europe fondé sur [...] une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social » et qu'elle « [...] combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales [...] ». Dans sa préface au rapport PEPPER III, rédigée en 2006<sup>5</sup>, le vice-président de la Commission, Günther Verheugen, a affirmé que l'un des moyens de réformer les marchés du travail serait de lier plus fortement la rémunération au rendement. De son côté, Christine Lagarde, ministre français de l'Économie, des Finances et de l'Emploi, a annoncé en septembre 2007 que son pays souhaitait lancer, à l'occasion de la présidence française de l'Union au second semestre 2008, un modèle de participation qui bénéficierait du soutien des pays membres<sup>6</sup>.

Ces initiatives remarquables en provenance des responsables politiques, ainsi que la dynamique dont bénéficie la participation, nous donnent à penser que les conditions permettant d'accentuer son développement sont dorénavant particulièrement favorables. Des défis importants, à la fois nouveaux et anciens, doivent néanmoins être relevés, avant tout l'absence de cadre juridique européen, mais aussi l'aggravation de la compétition mondiale et les contraintes qu'elle exerce sur les entreprises du Continent. Si le premier est connu et a été la cible de plusieurs initiatives récentes<sup>7</sup>, le second a changé de fond en comble le « monde du travail » (voir le rapport PEPPER IV, 3<sup>e</sup> partie, chapitre II) et a accru de plus en plus les exigences de flexibilité au niveau de l'entreprise.

### b) Pour relever ces deux défis...

Ces deux défis nécessitent la mise en place d'une Plateforme européenne de la participation financière et, parallèlement, une définition plus précise du rôle de la participation dans la version révisée de la « Stratégie de Lisbonne ». Si le cadre fixé par le législateur est un facteur important pour diffuser les régimes de participation aux résultats et au capital de l'entreprise, seule une politique bien conçue leur permettra de déployer pleinement leur potentiel en matière de motivation, de productivité et, en fin de compte, de croissance et d'emploi (voir le rapport PEPPER IV, 3<sup>e</sup> partie, chapitre I<sup>er</sup>). S'ils veulent atteindre leurs objectifs annoncés, à

---

<sup>4</sup> « La Participation financière au service d'une Nouvelle Europe sociale » par J. *Lowitzsch et al.*, Berlin/Paris/Bruxelles 2008 ; cet ouvrage a été distribué au Parlement européen en versions française, allemande et anglaise.

<sup>5</sup> J. *Lowitzsch*, « The PEPPER III Report – Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union », Berlin 2006.

<sup>6</sup> Discours prononcé au Sénat le 12 septembre à l'occasion du 40<sup>e</sup> anniversaire de l'association FONDACT.

<sup>7</sup> La Direction Générale Emploi, Affaires sociales et Égalité des chances de la Commission européenne a apporté son soutien au projet « Une plateforme européenne de la participation financière », qui présente à la fois des mesures et une proposition détaillée en faveur d'un système européen d'actionnariat salarié et de participation aux bénéfices ; pour le rapport concernant ce projet, voir « La Participation financière au service d'une Nouvelle Europe sociale » par J. *Lowitzsch et al.*, Berlin/ Paris/Bruxelles 2008.

## **I. Le projet d'étude comparative, les indicateurs utilisés et la situation actuelle**

savoir rendre « l'Union européenne plus attrayante à ceux qui veulent y investir et y travailler », les décideurs politiques devront faire en sorte que les travailleurs appelés à réaliser ces changements en récoltent également les fruits, c'est-à-dire participent aux bénéfices et au capital des entreprises européennes.

**Tableau n° 1. Typologie de la flexibilité du travail.**

Catégorie de flexibilité	Interne	Externe
<b>Numérique</b>	Temps de travail (temporelle) <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Temps partiel / congé / horaires souples</li><li>➤ Heures supplémentaires / travail posté / annualisation</li></ul>	Contractuelle (emploi) <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Temporaire / CDD / Intérim</li><li>➤ Assouplissement des règles d'embauche et de licenciement</li></ul>
<b>Fonctionnelle</b> (organisation du travail)	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Rotation des postes/ Travail en équipes / Rotation des tâches</li><li>➤ Formation des salariés /possibilité d'influer sur l'organisation du travail</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Externalisation</li><li>➤ Restructuration</li></ul>
<b>De lieu</b> (spatiale)	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Télétravail / Travail domestique</li><li>➤ Travailleurs extérieurs /Reconversion à l'intérieur de l'entreprise</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Transfert d'entreprise</li><li>➤ Délocalisation</li></ul>
<b>Financière (Salaires)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Rémunération variable (individualisée/liée à l'équipe)</li><li>➤ Participation aux bénéfices / régimes d'options sur titres (stock-options)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Dégraissage</li><li>➤ Restructuration financière</li></ul>

*Source* : informations réunies par l'auteur.

C'est dans ce contexte que le choix entre flexibilité interne et flexibilité externe prend toute son acuité. En plus de son rôle positif au service de la motivation et de la productivité du personnel, et par là-même de la compétitivité de l'économie de l'Union, la participation peut être un important outil de flexibilité interne. La flexibilité ne concerne plus seulement les options dont les entreprises disposent en matière de production ou d'autres besoins.<sup>8</sup> La « flexisécurité », nouvelle approche proposée par la Commission,<sup>9</sup> envisage également la flexibilité sous la forme d'une mobilité accrue sur le marché et dans l'organisation du travail. Le tableau n° 1 présente une typologie de la flexibilité du travail. La flexibilité de lieu<sup>10</sup> a été ajoutée aux types classiques de flexibilité<sup>11</sup>, à savoir le temps de travail, les conditions du contrat, la rémunéra-

<sup>8</sup> La Commission européenne, dans son Rapport conjoint sur l'emploi, fait état de la question de la flexibilité et se prononce pour une solution adaptée aussi bien aux salariés qu'aux employeurs (Comm. eur., 2006).

<sup>9</sup> Telle qu'elle l'a définie dans sa récente communication « Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité », COM (2007) final (27-6-2007).

<sup>10</sup> Cf. C. Wallace « Work flexibility in eight European countries: A cross national comparison », Sociological Series 60, Vienne, Institute for Advanced Studies, 2003.

<sup>11</sup> La définition de la flexibilité proposée par J. Atkinson et N. Meager en 1986 distingue la flexibilité numérique externe (contractuelle), la flexibilité numérique interne (temps de travail), la flexibilité fonctionnelle (organisationnelle) et la flexibilité financière (salaires).

tion et la participation aux résultats, ainsi qu'aux dispositions fonctionnelles. Ces types sont classés selon leur caractère externe ou interne ; la catégorie « interne » concerne les mesures que l'entreprise applique aux salariés en son sein sans changer la relation de travail de base, alors que le terme « externe » est utilisé en référence à l'interaction liant l'entreprise au marché du travail externe, c'est-à-dire soit à l'accès de l'entreprise aux travailleurs situés à l'extérieur (comme en cas d'externalisation par exemple) soit à sa capacité de les « expulser » et par conséquent de les « externaliser ».

Il semble qu'au niveau national, la flexibilité contractuelle (externe / numérique) soit jusqu'à présent considérée comme l'élément principal pour flexibiliser le marché du travail. En revanche, la participation, qui permettrait de développer la flexibilité financière interne, a bénéficié de beaucoup moins d'attention. De plus et en dépit de son caractère pluridimensionnel, le débat sur la flexibilité a, dans la plupart des cas, été orienté vers la recherche de solutions parcelaires ou vers une catégorie déterminée de flexibilité. Les mesures mises en œuvre produisent pourtant à la fois des effets de substitution et des effets de complémentarité et leur champ d'application est tout aussi important que leur nature.<sup>12</sup> Le développement de la flexibilité financière interne au moyen de la participation contribuerait à diminuer la pression sur la flexibilité contractuelle. Ceci correspond également à la plupart des principes généraux de flexisécurité mis en avant par les chefs d'État et de gouvernement, notamment « un juste équilibre entre flexibilité interne et flexibilité externe », « un climat de confiance et de dialogue », « une meilleure capacité d'adaptation des travailleurs ». (voir le rapport PEPPER IV, 3<sup>e</sup> partie, chapitre II).

La discussion actuelle sur les nouvelles formes de participation financière tire sa légitimité du fait que les réformes radicales de l'ordre juridique et économique européen entreprises dans la foulée de l'élargissement à l'Est, auxquelles se sont ajoutées les privatisations et la mondialisation, n'ont pas seulement amené le progrès économique, mais ont aussi aggravé les inégalités sociales. Les profits des entreprises grimpent en flèche depuis plus de dix ans, tandis que les salaires stagnent<sup>13</sup> et que la situation économique d'un grand nombre de personnes se fragilise. La « société de la propriété » apparaît en même temps comme la « société des exclus de la propriété ». Le fossé qui se creuse entre la minorité des riches et le grand nombre de travailleurs paupérisés devient une question à laquelle il faut s'attaquer.

### c) ...dans le contexte actuel de l'Europe des Vingt-sept

Les salariés du secteur privé de l'ex-Europe des Quinze sont actuellement plus de 19 % à bénéficier d'un régime de participation financière au sein de leur entreprise. Ces dispositifs constituent l'un des piliers du modèle social européen. Malgré les résultats décevants mis au jour par le rapport PEPPER II qui faisait suite à la recommandation du Conseil de 1992, le nombre de plans d'actionnariat salarié a enregistré une forte progression au cours de la décennie passée (voir plus bas les chapitres II et III). De plus, on a constaté ces dernières années, notamment en France, le pays où la participation est implantée depuis le plus longtemps, une augmenta-

---

<sup>12</sup> H. Chung, M. Kerkhoffs, P. Ester, « Working time flexibility in European companies », Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin 2007.

<sup>13</sup> Alors que le revenu des entreprises et les revenus de la propriété ont augmenté de 37,6 % de 2003 à 2007, ceux des salariés n'ont progressé que de 4,3 %, a déclaré le ministre allemand des Finances, Peer Steinbrück (SPD), « Les salariés devraient avoir leur part du succès des entreprises », *Die Welt Online*, 27 août 2008.

## **I. Le projet d'étude comparative, les indicateurs utilisés et la situation actuelle**

tion graduelle du taux de rémunération variable.<sup>14</sup> Il semble ainsi qu'il y ait une tendance croissante dans certains pays à augmenter les salaires par le biais de différents modes de rémunération variable. Dans l'ensemble, il apparaît que la participation, lorsqu'elle bénéficie d'un climat favorable dans un pays, y est généralement encouragée par voie législative, ce qui, à son tour, favorise sa diffusion. Ce mécanisme témoigne d'un lien incontestable entre perception, législation et diffusion au plan national (voir le rapport PEPPER IV, 3<sup>e</sup> partie, chapitre II). Il n'en reste pas moins que l'Union européenne ne dispose pas encore du cadre juridique unique qui permettrait la mise en place d'un système de participation financière commun.

La situation est tout à fait différente dans les nouveaux États membres et dans les pays candidats à l'adhésion<sup>15</sup> (voir le rapport PEPPER III). Les lois concernant expressément la participation financière des salariés y sont très peu nombreuses et ne s'appliquent pratiquement qu'à l'actionnariat salarié<sup>16</sup>; la législation sur la participation aux bénéfices est peu développée<sup>17</sup>. Bien que les salariés aient souvent bénéficié de conditions préférentielles pour acquérir des actions de leur entreprise, le but recherché n'était pas de les inciter à augmenter leur rendement et leur productivité. Il ne procédait pas non plus d'un véritable souci de justice sociale, mais plutôt d'un moyen commode de privatiser les entreprises d'État qui, à cette époque, ne trouvaient pas acquéreurs. Il s'agissait essentiellement d'une décision par défaut. Compte tenu de la faible diffusion des régimes de participation, on ne s'étonnera pas que les données empiriques sur leurs effets ne soient disponibles que pour certains pays, tels les États baltes, la Hongrie, la Pologne et la Slovaquie. Bien que leurs données aient pour la plupart un caractère provisoire et qu'elles concernent principalement les années 1990, période durant laquelle le rôle de l'actionnariat salarié était différent d'aujourd'hui, ces enquêtes donnent à penser que, dans bien des cas, les performances des entreprises contrôlées par leurs salariés n'ont pas été plus mauvaises que celles des sociétés soumises à d'autres formes de propriété. L'analyse comparative de l'attitude générale des gouvernements et des partenaires sociaux révèle un manque d'actions concrètes en faveur des régimes de participation financière de la part des décideurs politiques et un intérêt limité aussi bien du côté des syndicats que du côté des organisations d'employeurs.<sup>18</sup> Au lieu de bénéficier d'un soutien actif comme dans certains pays membres de longue date de l'Union européenne, la participation financière des salariés a été le plus souvent ignorée ou considérée avec suspicion.

---

<sup>14</sup> La participation financière a progressé : l'intéressement est passé de 3,1 % de la rémunération totale en 1996 à 4,5 % en 2003, tandis que les régimes de participation aux bénéfices augmentaient de 3,8 % à 4,6 %.

<sup>15</sup> Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Slovaquie et Slovaquie, qui ont rejoint l'Union le 1<sup>er</sup> mai 2004, la Bulgarie et la Roumanie membres depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, et la Croatie et la Turquie, candidats à l'adhésion.

<sup>16</sup> L'actionnariat salarié s'est fortement développé à la suite des récentes privatisations ; différentes méthodes ont été utilisées : vente d'actions au personnel de l'entreprise à des conditions préférentielles ; rachat d'entreprises par les salariés et la direction, formules de crédit-bail, privatisations de masse, plans d'actionnariat collectif (ESOP) ou régimes de même type.

<sup>17</sup> Bien que le droit des sociétés de plusieurs pays mentionne la possibilité pour les salariés de prendre part aux bénéfices de leur entreprise, la Roumanie est la seule à avoir une législation spécifique portant sur un régime général de participation aux bénéfices en espèces dans les entreprises d'État (restreint cependant à un petit nombre de sociétés). Parmi les pays non issus du bloc communiste, seule la Turquie a une législation sur la participation aux bénéfices.

<sup>18</sup> Les syndicats n'ont soutenu l'actionnariat salarié que dans certains cas et restent plutôt critiques en ce qui concerne la participation aux bénéfices. Les employeurs sont généralement indifférents à la participation financière, malgré quelques cas de soutien actif (plans ESOP en Hongrie).

### 2. L'étude comparative, un moyen de combler le manque de données

Le rapport PEPPER IV est une étude juridique et économique comparative et interdisciplinaire. Il fournit une évaluation de la participation financière dans l'Europe des Vingt-sept et dans les pays candidats, fondée sur des indicateurs cohérents permettant pour la première fois une approche comparée.

#### a) Objectifs

Ce projet, qui complète la série des rapports PEPPER I/II (1991, Europe des Douze / 1997, Europe des Quinze) et PEPPER III (2006, 10 nouveaux membres et 4 pays candidats), utilise les indicateurs de comparaison mis au point par la Fondation de Dublin dans l'ensemble des Vingt-sept et des pays candidats. Le rapport comprend trois grandes parties complémentaires les unes des autres :

- présentation de l'environnement juridique, des incitations fiscales ou d'autre type, relations avec la participation aux décisions, attention particulière accordée aux régimes destinés aux PME ;
- évaluation de la participation financière, c'est-à-dire du champ d'application et de la nature des régimes mis en œuvre ;
- analyse comparative des politiques et des spécificités nationales qui influent sur les conditions de mise en œuvre de la participation.

L'ouvrage se termine par des recommandations tirées de l'analyse comparative et des bonnes pratiques relevées dans les États membres ainsi qu'aux États-Unis (pour ce qui concerne les plans ESOP). Elles renferment à la fois des propositions concrètes et une stratégie en faveur du développement de la participation financière au plan européen et au niveau national.

#### b) Approche

Le projet d'étude comparative s'inscrit dans la lignée des travaux intitulés « Participation financière des salariés dans les nouveaux États membres et les pays candidats » et « Une plateforme européenne de la participation financière » (tous deux menés à bien), financés sous la même ligne budgétaire et adossés aux rapports PEPPER. Il synthétise leurs résultats et leurs données, issues d'études précédentes (EWCS, EIRO, CRANET, FEAS).<sup>19</sup> Son objectif est quadruple :

- évaluation systématique des similitudes et des compatibilités dans le domaine des lois et des pratiques régissant la participation financière dans l'Europe des Vingt-sept et dans les pays candidats ;

---

<sup>19</sup> EWCS : European Working Conditions Survey (enquête sur les conditions de travail en Europe) et Étude comparative sur la participation financière dans les nouveaux États membres, menée par l'Observatoire européen des relations sociales (Eiro) (toutes deux financées par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail) ; CRANET E : enquête internationale sur la gestion des ressources humaines (faculté de gestion de l'Université de Cranfield) ; FEAS : Top 100 Actionnariat salarié européen (Fédération européenne de l'actionnariat salarié).

## **I. Le projet d'étude comparative, les indicateurs utilisés et la situation actuelle**

- combler les lacunes en matière d'information (c'est-à-dire entre les rapports PEPPER I/II et III) qui empêchent actuellement de dresser un état des lieux complet des mesures en faveur de la participation et des pratiques en ce domaine ;
- examen des résultats obtenus par chaque pays sur la base des indicateurs et comparaison avec les performances des autres pays membres, dans le but de fournir un cadre de référence pour chaque pays concerné ;
- Promotion d'une plateforme commune de la participation financière au sein de l'Union européenne, en s'appuyant sur les analyses comparatives réalisées.

Une conférence interdisciplinaire, au cours de laquelle les plus grands experts européens ont présenté les résultats préliminaires du projet, a eu lieu en octobre 2007 à Berlin ; le rapport PEPPER IV a été remis à la Commission de Bruxelles et au Parlement de Strasbourg en mai 2008.

### **c) Les difficultés spécifiques**

En 2004, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, (désignée ici sous le nom de Fondation de Dublin) a commandé un rapport sur l'élaboration de seize indicateurs spécifiques destinés à évaluer les politiques et les pratiques en matière de participation financière et à permettre une véritable comparaison de la situation dans tous les pays membres. La seconde étape de cette procédure, qui consistait à soumettre ces indicateurs à l'épreuve de la pratique, a eu lieu en 2005. Les données existantes ont fourni des réponses à neuf d'entre eux (sur 16), sept indicateurs restant non renseignés. Pour remédier à cette pénurie de données, le projet n'a pas fait refaire une nouvelle étude, mais s'est référé, conformément aux recommandations de l'étude pilote de Slovénie réalisée pour le compte de la Fondation, aux mises à jour disponibles (c'est-à-dire à l'« Étude comparative sur la participation financière dans les nouveaux États membres » effectuée par l'Observatoire européen des relations sociales (Eiro), au questionnaire duquel notre équipe avait apporté sa contribution).

L'étude pilote réalisée par la Fondation a en outre clairement montré comment les neuf indicateurs pouvaient être utilisés dans la pratique pour dresser un état des lieux partiel (de la Slovénie en l'occurrence). Initialement, c'est ce genre de résultat, obtenu grâce aux neuf indicateurs, qui était visé, ce qui permettait de ne pas dépendre de la réalisation d'une future enquête concernant l'ensemble de l'Union européenne. Pour compléter ce travail, on a recouru à la « mini-enquête » réalisée par nos partenaires, à laquelle on avait intégré de nouveaux indicateurs. Grâce au réseau dont elle dispose dans toute l'Europe depuis ses projets précédents, notre équipe a fourni les données nécessaires pour combler les lacunes concernant certains pays (voir le rapport PEPPER IV, 2<sup>e</sup> partie, fiches pays) ou certains indicateurs spécifiques.

La Commission et le Parlement ont mis en évidence les obstacles transnationaux au développement d'un modèle européen de participation financière, pour lesquels un Groupe de haut niveau d'experts indépendants avait établi une typologie à la fin de 2003.<sup>20</sup> En évaluant l'environnement juridique, nous avons examiné les possibilités de donner à la participation financière un cadre légal européen. Dans ce but, le projet, conformément aux recommanda-

---

<sup>20</sup> Cf. le « Rapport du Groupe de haut niveau d'experts indépendants sur les obstacles transfrontaliers à la diffusion de la participation financière des salariés des entreprises à caractère transnational », Bruxelles, décembre 2003.

tions du rapport PEPPER III, s'appuie sur une « Démarche modulaire » qui combine les régimes connus pour former un système unique dont les éléments se complètent les uns les autres et sur lequel viennent se greffer des options.

### 3. Les indicateurs de comparaison<sup>21</sup>

#### a) Sources

Toute étude comparative, en particulier lorsqu'elle porte sur un grand nombre de pays, est tributaire de données comparables et cohérentes. S'il existe de nombreux travaux traitant de l'impact de la participation sur les performances des entreprises<sup>22</sup>, on ne dispose en revanche que de très peu d'informations sur la disponibilité des dispositifs de participation financière dans les différents pays et sur l'adhésion des salariés. Il y a trois grandes sources d'information sur les plans mis en œuvre en Europe, qui sont à la base de ce chapitre et des fiches pays. Présentées sommairement ci-dessous, ces sources diffèrent grandement les unes des autres et doivent être interprétées avec beaucoup de précautions.

**(i) L'enquête CRANET.** Cette enquête, qui porte sur les entreprises de plus de 200 salariés<sup>23</sup>, est effectuée par la faculté de gestion de l'Université de Cranfield (Royaume-Uni) tous les quatre ou cinq ans environ depuis 1992. Il s'agit essentiellement d'une enquête par correspondance, adressée aux services du personnel dans le but d'étudier les caractéristiques et les pratiques des entreprises dans le domaine de la gestion des ressources humaines. L'une des parties du questionnaire concerne la rémunération et ses composantes. Elle comprend des questions visant à savoir si l'entreprise propose un système de participation financière (actionnariat, participation aux bénéfices et options sur titres [*stock-options*] en particulier) aux différentes catégories de son personnel (direction, personnel hautement qualifié, technique, administratif et manuel). L'enquête 2005 concernait 7914 entreprises de 32 pays membres et non membres de l'Union européenne (à l'exception de l'Irlande, de la Lettonie, de la Lituanie, du Luxembourg, de la Pologne, du Portugal, de la Roumanie, et de la Croatie).<sup>24</sup> Les sondés étant sollicités par voie postale, le taux de réponse est assez faible (16 % en 2005). L'échantillon est choisi par hasard dans une population d'entreprises ayant plus de 200 salariés, dont il est censé représenter la taille et la distribution sectorielle.<sup>25</sup> Les données ne sont pas issues d'un panel, l'échantillon d'entreprises étant renouvelé à chaque nouvelle édition de l'enquête. Afin d'obtenir un tableau complet de l'ensemble des États membres et des candidats à l'adhésion, nous avons réalisé une mini-enquête dans sept des pays manquants (Lettonie, Lituanie,

---

<sup>21</sup> Nous remercions Edvard Orlic, notre assistant, pour son dévouement et l'excellent travail accompli.

<sup>22</sup> Il s'agit d'études portant généralement sur un seul pays ou sur un petit nombre de pays, et qui utilisent différentes approches méthodologiques.

<sup>23</sup> L'édition 2000 concernait les sociétés de 100 salariés et plus. L'unité servant de base à CRANET est une « structure » ou une « unité économique ». Bien qu'elle puisse désigner la filiale indépendante d'une grande société, ses limites coïncident en général avec celles d'une « entreprise ». Par souci de simplicité, c'est ce terme que nous avons choisi d'utiliser.

<sup>24</sup> Le nombre d'entreprises dans les pays concernés par cette enquête était de 5214.

<sup>25</sup> Pour plus de détails sur l'enquête CRANET, voir CRANET (2005) et Pendleton et al. (2001).

## **I. Le projet d'étude comparative, les indicateurs utilisés et la situation actuelle**

Malte, Pologne, Portugal, Roumanie et Croatie).<sup>26</sup> Les mini-enquêtes concernaient un petit nombre d'entreprises de chaque pays et n'incluaient que les parties du questionnaire CRANET portant sur la rémunération et sur les renseignements de nature générale concernant l'entreprise ; elles étaient par conséquent comparables à l'enquête CRANET.<sup>27</sup> Il est essentiel de noter que cette dernière n'indique pas le taux d'adhésion aux régimes de participation dans les entreprises, mais seulement leur disponibilité. En outre et pour les besoins de ces travaux, nous nous sommes intéressés aux régimes à large accès (c'est-à-dire couvrant plus de 50 % des salariés) mis en œuvre dans les entreprises privées uniquement, la participation aux bénéfices et l'actionnariat salarié étant en grande partie inapplicables aux structures du secteur public (qui ne font pas de « profit » en tant que tel et n'ont pas toujours d'actions à distribuer à leur personnel).

**(ii) Enquête sur les conditions de travail en Europe (European Working Condition Survey).** Il s'agit là d'une étude de grande envergure réalisée auprès des particuliers par la Fondation de Dublin tous les quatre ou cinq ans. Cette enquête traite des conditions de travail dans tous leurs aspects ; les personnes interrogées sont des particuliers pris au hasard. Une partie du questionnaire, consacrée aux rémunérations et aux sources de revenus, interroge les personnes de l'échantillon sur leurs gains éventuels au titre de la participation aux bénéfices ou de la détention d'actions de leur entreprise. L'enquête EWCS ne porte que sur les particuliers ayant un statut de salarié, à l'exclusion des personnes au chômage, indépendants ou en retraite. L'édition 2005 a concerné quelque 30 000 personnes originaires de 31 pays (dont tous les membres de l'Union européenne et les candidats à l'adhésion, ainsi que quelques pays non européens). Conduite sous la forme d'entretiens individuels, elle bénéficie naturellement d'un taux de réponse plus élevé (48 % en 2005).<sup>28</sup> Comme dans le cas de CRANET, seule une petite partie des questions a trait à la participation financière. La première édition de l'enquête s'est déroulée en deux étapes : en 2000 pour l'Europe des Quinze et quelques autres pays européens, et en 2001 pour les nouveaux membres et les candidats à l'adhésion. Contrairement à l'étude CRANET, qui indique uniquement la disponibilité des plans de participation financière pour les salariés, l'EWCS rend compte de leur diffusion réelle. Les données sont toutefois valables pour tous les salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise. Les sondés pouvant appartenir à toutes les catégories de salariés (dirigeants, personnel qualifié, administratifs ou ouvriers), il est impossible de savoir s'il s'agit de régimes à accès large ou restreint. Contrairement

---

<sup>26</sup> Une autre enquête est actuellement en cours en Irlande (dont on attend des résultats comparables) ; la mini-enquête a également été effectuée en Lettonie, sans y mettre au jour aucun régime de participation financière dans les 104 entreprises de l'échantillon. Compte tenu des informations obtenues à partir d'autres sources (telles que l'EWCS et différents travaux de recherche), nous estimons que ce résultat ne reflète pas la réalité et qu'il provient d'un problème de représentativité de l'échantillon. Le temps faisant défaut pour recommencer l'exercice avec un échantillon prélevé au hasard, la Lettonie a été exclue de certains tableaux. L'étude comparative ne porte pas sur le Luxembourg. L'Irlande a bien entendu été incluse dans l'enquête CRANET de 1999.

<sup>27</sup> On avait prévu d'interroger 100 entreprises prises au hasard dans les pays les plus grands et 50 dans les pays plus petits. En pratique, le nombre total de questionnaires a été de 533 ; il était de 17 à Malte et de 25 en Macédoine (pour cette raison, les données concernant ces deux pays sont à prendre avec précaution). De plus, compte tenu du faible nombre de grandes entreprises dans certains pays (Lettonie, Lituanie, Malte, Macédoine notamment), on a inclus les structures de moins de 200 salariés dans l'échantillon.

<sup>28</sup> Le taux de réponse réel était bien entendu plus faible, les personnes interrogées étant parfois dans l'impossibilité de se prononcer ou ayant refusé de le faire.

à 2000 et à 2005, l'enquête de 2001 ne faisait pas la distinction entre secteur public et secteur privé.<sup>29</sup>

**(iii) Données de la Fédération européenne de l'actionnariat salarié (FEAS).** La FEAS collecte depuis de nombreuses années des données sur la diffusion de l'actionnariat salarié dans les grandes entreprises de 29 pays européens. La population ciblée comprend l'ensemble des sociétés cotées dont la capitalisation boursière est supérieure ou égale à 200 millions d'euros, ainsi que des grandes sociétés à actionnariat salarié majoritaire non cotées (de plus de 100 salariés, détenues à plus de 50 % par leur personnel). Le premier groupe englobe 2270 entreprises, le second 207. L'enquête de la FEAS ne porte pas sur les dispositifs de participation financière en général, mais seulement sur l'actionnariat salarié dans les grandes sociétés. Le second groupe, qui n'inclut pas la totalité des grandes entreprises à actionnariat salarié majoritaire, ne représente qu'une petite partie (moins de 10 %) de l'échantillon et ne change pas notablement le tableau global.

**(iv) Fiches pays basées sur différentes sources, dont les rapports PEPPER I, II et III, l'enquête de l'EIRO et notre réseau d'experts de terrain.** Les fiches de ces 29 pays cibles (Europe des Vingt-sept, plus Croatie et Turquie) couvrent les évolutions survenues dans trois domaines : régimes de participation financière ; attitude des partenaires sociaux ; politique actuelle du gouvernement et cadre juridique.

En résumé, il est clair que ces trois sources, qui se rapportent à différents indicateurs de la participation financière, ne sont pas comparables entre elles. Il convient de les considérer dans leur complémentarité, chacune mettant en lumière différentes caractéristiques du développement de la participation. Leur pluralité met aussi en évidence le besoin d'une nouvelle étude complète, cohérente, effectuée à grande échelle dans tous les États membres et dans les pays candidats.

#### **b) Les indicateurs et leur corrélation avec les principes de la Commission**

Chaque indicateur sélectionné pour l'étude comparative correspond à l'un des principes de base posés pour les régimes de participation financière par la Commission dans sa communication « relative à un cadre pour la promotion de la participation financière des salariés »<sup>30</sup>. (Il faut cependant noter qu'on ne disposait pas de suffisamment de données pour tous les indicateurs choisis pour l'étude.)

- 1<sup>er</sup> principe : la participation doit être facultative aussi bien pour les entreprises que les salariés.
- Indicateur : dispositions législatives et fiscales.

La fiche pays contient des informations détaillées sur l'existence d'une législation spécifique concernant la participation et sur la possibilité d'allègements fiscaux. De plus, la présentation du système d'imposition et des incitations fiscales distingue les mesures d'encouragement destinées d'une part aux entreprises et aux salariés, d'autre part à la participation aux bénéficiaires et à l'actionnariat salarié.

---

<sup>29</sup> Toutefois, le fait que les enquêtes indiquent le secteur d'activité des personnes ayant répondu a eu pour conséquence de rapprocher les études faites en 2000 et en 2001, en permettant l'élimination des sondés travaillant dans les « services publics ».

<sup>30</sup> COM (2002) 364 final, 5 juillet 2002, pp. 3 et 10.

## **I. Le projet d'étude comparative, les indicateurs utilisés et la situation actuelle**

- 2<sup>e</sup> principe : l'accès aux régimes de participation financière devrait normalement être ouvert à tous les salariés (interdiction de la discrimination à l'égard du personnel employé à temps partiel et des femmes).
- Indicateurs : pourcentage d'entreprises proposant des plans à large accès à leurs salariés et proportion de salariés bénéficiant de la participation.

Pour cet indicateur, CRANET a déterminé le pourcentage d'entreprises proposant l'accès à la participation financière à chacune des quatre catégories de personnel (cadres et direction et les trois groupes de salariés). En ce qui concerne le critère de non-exclusion, on part du principe que les structures offrant à telle ou telle catégorie l'accès à la participation le font à l'ensemble des salariés de cette catégorie. Les études CRANET précisent en outre le pourcentage de personnes concernées par catégorie. En recoupant ces deux informations, on peut calculer pour chaque entreprise la proportion des salariés ayant accès à la participation.

- 3<sup>e</sup> principe : les dispositifs doivent être organisés et gérés d'une manière claire et compréhensible, et surtout transparente pour les salariés.
- Indicateur : pourcentage de salariés participants.

La 4<sup>e</sup> enquête sur les conditions de travail en Europe contient une question sur l'intégration à la rémunération de versements au titre des performances globales de l'entreprise (plan de participation aux bénéfices) ou du revenu d'actions de la société dans laquelle la personne interrogée travaille.

- 4<sup>e</sup> principe : les plans d'actionnariat présentent dans la plupart des cas une certaine complexité. Il importe par conséquent d'assurer aux salariés une formation adaptée leur permettant d'apprécier la nature et les spécificités de ce régime.
- Indicateur : pays pratiquant une participation aux décisions directe ou indirecte et consultative ou par délégation.

Les fiches pays donnent un aperçu des divers types de participation aux décisions pratiqués dans les différents pays. Malheureusement, il n'y avait pas assez de données permettant de renseigner cet indicateur. Les données empiriques disponibles tendent à montrer que les effets incitatifs de la participation financière sont beaucoup plus importants lorsqu'elle s'accompagne d'un renforcement de la participation aux décisions.

- 5<sup>e</sup> principe : les règles relatives à la participation financière doivent reposer sur une formule définie à l'avance et clairement liée aux résultats de l'entreprise.
- Indicateurs : pourcentage de salariés dont la participation est calculée selon une formule prédéfinie et pourcentage engagé dans des plans de longue durée.

La 4<sup>e</sup> enquête sur les conditions de travail en Europe cherche à déterminer si les versements ont lieu sur la base d'une formule prédéfinie et sont effectués régulièrement.

- 6<sup>e</sup> principe : il faut éviter tout risque déraisonnable pour les salariés ou tout du moins les avertir des risques que la participation financière comporte du fait des fluctuations de revenus ou du manque de diversification des investissements.
- Indicateur : indice Top 100 Actionnariat salarié Europe.

Il n'y avait pas assez de données empiriques disponibles pour cet indicateur. Cependant, les informations fournies par l'indice du Top 100 Actionnariat salarié permettent d'évaluer l'une

## 4. Exposé de la participation financière dans l'Europe des Vingt-sept

des dimensions du risque en rapportant la participation financière dans les sociétés cotées à leurs performances sur les marchés des valeurs.

- 7<sup>e</sup> principe : la participation doit être un complément et non un substitut au système de rémunération existant.
- Indicateur : pourcentage des entreprises séparant participation et salaires.

Il n'y avait pas assez de données empiriques disponibles pour cet indicateur.<sup>31</sup> Toutefois, il paraît utile de déterminer dans le cadre de cet indicateur si les négociations sur ces deux sujets ont lieu à des endroits et à des heures séparés ; il existe cependant un risque d'obtenir des réponses faussées, les employeurs pouvant être réticents à donner des informations allant dans le sens d'une substitution au salaire.

- 8<sup>e</sup> principe : les régimes de participation financière devraient être mis en place de façon à préserver la mobilité des travailleurs tant à l'échelon international qu'entre les entreprises.
- Indicateur : dispositions législatives et fiscales.

La fiche établie pour les pays recense les dispositifs adaptés à un fonctionnement transfrontalier. Le tableau des systèmes d'imposition et d'incitations fiscales contient des informations supplémentaires sur cette dimension de la participation financière.

## 4. Exposé de la participation financière dans l'Europe des Vingt-sept

Tableau n° 2. Les vieux membres de L'Union Européenne

Pays	Attitude générale [A] Partenaires sociaux [B] Gouvernement	Législation et incitations fiscales ou autres	Les régimes et leurs effets CRANET: offre dans stés > 200 salariés EWCS: porte sur salariés participants
<b>Belgique</b>	[A] SdS contre, mais soutien relativement plus grand à participation aux bénéfices; SE pour ; [B] Législation pro-AS depuis 1982, amendée en 1991 ; législation sur les options sur titres [stock options] depuis 1999 ; nouvelle loi sur PAS et la PB depuis 2001 ;	<b>Tous régimes :</b> Empl. max. 20 % des bénéfices après impôt / an ; max. 10 % du salaire brut total ; <b>AS :</b> DSN - possibilité de distribution d'actions décotées aux salariés des SA, financement par l'entreprise possible ; augmentations de capital : 20 % maxi des fonds propres, limite de décote DAS 20 % ; DFN - (« restricted stock grant ») abattement de 16,7 %, imposition différée si non négociables pendant 2 ans, avantages imposés à 15 %, exonération de CS ; (plan d'achat d'actions) base d'imposition des avantages : 83,33 % du juste prix du marché ;	Cranet 2005 : <b>AS</b> 21 %, <b>PB</b> 3,7 % ; EWCS 2005 : <b>AS</b> 4,3 %, <b>PB</b> 5,9 % ; Entreprises opérant principalement dans le secteur financier, grandes sociétés et multinationales ; <b>OsT</b> Cranet 2005 : 2 % ; rapport U.E. 2003 : 75 000 salariés concernés ; plans en vigueur dans la plupart des 20 plus grandes entreprises belges ; 40 % des entreprises de

<sup>31</sup> La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail et de vie envisage d'inclure à son enquête European Establishment 2008 des questions susceptibles de permettre une évaluation par cet indicateur.

## I. Le projet d'étude comparative, les indicateurs utilisés et la situation actuelle

Pays	Attitude générale [A] Partenaires sociaux [B] Gouvernement	Législation et incitations fiscales ou autres	Les régimes et leurs effets CRANET: offre dans stés > 200 salariés EWCS: porte sur salariés participants
		<b>OST</b> : DFN - taxation forfaitaire à l'imposition depuis 1999, exonération de CS ; <b>PB</b> : DFN - 15 % sur PB placée dans plan d'épargne investissement, 25 % si placée dans autre plan	plus de 50 salariés ;
Danemark	<b>[A] SdS</b> indifférents à la PF ; <b>SE</b> opposés à toute extension de la participation ; <b>[B]</b> Fonds de salariés en discussion dans les années 70/80, PB populaire ; ultérieurement soutien à AS et OsT ; depuis 2000 soutien à la PF, orientation vers AS ;	<b>AS</b> : DSN - DAS dans SA : décotées, 10 % maxi du salaire/an, détention minimum : 7 ans ; gratuites : max. 8000 DKK/an, détention : 7 ans ; financement par l'entreprise possible pour plans agréés par le fisc ; possibilité de déroger aux droits de souscription / préemption lors des augmentations de capital ; DFN - imposition différée des avantages ; Empl. : décote déductible ; <b>PB</b> : DSN - PBA ; DFN - 10 % maxi du salaire/an ; <b>OsT</b> : DFN - à large accès : max. 8000 DKK/an, détention : 5 ans ; individuel : 10 % maxi du salaire/an ou 15% maxi différence prix d'exercice/prix du marche ,	Cranet 2005 : <b>AS</b> 36 %, <b>PB</b> 7,3 % ; EWCS 2005 : <b>AS</b> 2,4 %, <b>PB</b> 6,4 % ; <b>OsT</b> Cranet 2005 : 2 % ; rapport U.E. 2003 : 20 % des 500 plus grandes entreprises en 1999, 1/3 des entreprises cotées en bourse en 2000 ;
Allemagne	<b>[A] SdS</b> sceptiques / certains hostiles en raison du « double risque » ; <b>SE</b> soutiennent entreprises au cas par cas <b>[B]</b> Priorité traditionnelle donnée aux plans d'épargne (volume total supérieur à celui des régimes DAS) ; PF à l'agenda de tous les partis politiques depuis 2006 ;	<b>AS</b> : DSN - possibilité de distribution d'actions décotées aux salariés des SA, financement par l'entreprise possible ; prime d'État de 18 % accordée pour acquisition d'actions de l'employeur jusqu'à 400 € /an ; abondement empl. exonéré d'impôt / CS jusqu'à 135 €/an ; <b>PB</b> : inexistant <b>OsT</b> : DSN - montant nominal limité à 10 % lors des augmentations de capital, montant nominal des augmentations à 50 % des fonds propres ;	Cranet 2005 : <b>AS</b> 11 % ; <b>PB</b> 45 % ; EWCS 2005 : <b>AS</b> 0,8 %, <b>PB</b> 5,3 % ; IAB 2005 : <b>AS</b> 3 %, <b>PB</b> 12 % ; WSI 2003 : <b>PB</b> dans 1/3 des entreprises ; <b>AS</b> : AGP 2006, 3000 entreprises, 2,3 millions de salar., 19 milliards € ; <b>OsT</b> : rapport U.E. 2003, dans plus de 2/3 des stés cotées au DAX ;
Grèce	<b>[A] SdS</b> passés du scepticisme au soutien des les années 1980 ; <b>SE</b> indifférents, non urgent et non actuel ; <b>[B]</b> Quelques dispositions sur la PBE (1984) et l'AS (1987) ; importance croissante des OsT depuis 1999 ; thème non actuel ;	<b>AS</b> : DSN - DAS décotées ou gratuites dans SA ; à l'occasion d'une augmentation de capital, non négociables pendant 3 ans, 20 % maxi des bénéfices/an ; DFN - pas d'IR/de CS sur les avantages ; <b>OsT</b> : DSN - gratuites/décotées ; DFN - imposables à la levée ; exonération fiscale pour plans agréés par le fisc ; <b>PB</b> : DFN - 15 % maxi des bénéfices/an, 25 % maxi du salaire brut/an ; pas d'IR, mais CS ;	Cranet 2005 : <b>AS</b> 23,6 % ; <b>PB</b> 9,4 % ; EWCS 2005 : <b>AS</b> 1 %, <b>PB</b> 2,8 % ; <b>OsT</b> : Cranet 2005 2 % ; <b>OsT</b> rapport U.E. 2003 : quelques entreprises seulement ;

#### 4. Exposé de la participation financière dans l'Europe des Vingt-sept

Pays	Attitude générale [A] Partenaires sociaux [B] Gouvernement	Législation et incitations fiscales ou autres	Les régimes et leurs effets CRANET: offre dans stés > 200 salariés EWCS: porte sur salariés participants
Espagne	<p>[A] Importance réduite : <b>SdS</b> opposé à la flexibilité des revenus ; <b>SE</b> partagés, craignent les règles d'obligation d'information ;</p> <p>[B] Longue tradition d'économie sociale : coopératives (nouvelle loi en 1997) et <b>RES</b> ; soutien à la <b>PB</b> en 1994, puis orientation vers <b>AS/OsT</b> ; soutien actif ;</p>	<p><b>AS</b> : DSN - DAS/OsT dans SA, financement par l'entreprise possible ; DFN - avantages soumis à IR après période de blocage de 3 ans ; <b>PB</b>: DNT ;</p> <p><b>OsT</b> : DFN - abattement de 40 % sur les avantages du plan imposables après 2 ans de détention ;</p> <p><b>RES</b> : affectation dans fonds de réserve de 10-25 % des bénéfices des « sociétés de salariés » (<i>sociudades laborales</i>) ayant AS de plus de 51 % ; DFN - si 25 % en réserve, exonération des droits de mutation ; impôt sur formation/augmentation de capital, frais de notaire ;</p>	<p>Cranet 2005 : <b>AS</b> 5,7 %, <b>PB</b> 17 % ;</p> <p>EWCS 2005 : <b>AS</b> 0,5 %, <b>PB</b> 6,4 % ;</p> <p><b>AS</b> : CNMV 2003 plans d'achat d'actions dans 20 % des grandes sociétés</p> <p><b>OsT</b>: Cranet 2005 : 19 % ; rapport U.E. 2003 : plans dans 40 sociétés, dont 50 % cotées IBEX 35</p> <p><b>RES</b>: Heissmann 2003, env. 15 000 « sociétés de salariés »</p>
France	<p>[A] <b>SdS</b> ont différentes positions : scepticisme mais participation active, favorables s'il ne s'agit d'un substitut au salaire ; <b>SE</b> généralement favorables, surtout si facultatif ;</p> <p>[B] <b>PB/AS</b> important soutien continu depuis 1959 ; concerne également privatisations ; climat favorable à la PF, politique ciblée ;</p>	<p><b>AS</b> : Lpriv - 5 % des actions affectées à fonds de réserve salarial, décote : 20 % maxi ; DSN - possibilité de distribution d'actions décotées aux salariés des SA, financement par l'entreprise possible, égal. augmentation de capital ; régimes d'épargne par prélèvements mensuels ; DFN - impôt forfaitaire de 7,6 % et de 10 % sur les gains, pas de CS ;</p> <p><b>OsT</b> : DSN - augmentation de capital ; DFN - impôt de 26-30 % sur plus-values d'acquisition après 4 ans de détention</p> <p><b>ESOP/RES</b> : loi sur fiducies en 2007 ; DSN - réserve spéciale pour RES possible ;</p> <p><b>PB</b> : PDB obligatoire/PBE facultative ; DFN - impôt forfaitaire de 7,6-10 % si PB versée dans les différ. plans d'épargne d'entrepr. après 5 ans de détention</p>	<p>Cranet 2005 : <b>AS</b> 34 %, <b>PB</b> 92 % ;</p> <p>EWCS 2005 : <b>AS</b> 5,3 %, <b>PB</b> 12 %</p> <p>FONDACT 2004 : PDB pour 53 % (soit 6,3 millions) des salariés du secteur privé non agricole ;</p> <p><b>OsT</b> : Cranet 2005 3 % ; <b>OsT</b> rapport U.E. 2003 : env. 50 % des sociétés cotées en bourse et 28 % des S.A.R.L., env. 30 000 salariés au total</p>
Irlande	<p>[A] <b>SE</b> très favorables ; <b>SdS</b> pour si récompense financière et liée à l'entreprise ; motivations pragmatiques de la part des dirigeants / salariés ; groupes de pression / établissements tels que banques favorables à l'<b>AS</b> ;</p> <p>[B] Soutien lors des privatisations ; améliorations 1995 et</p>	<p><b>AS</b> : Lpriv - 14,9 % des actions affectées à l'ESOT financées par emprunt/l'État ; DSN - DAS/PBA dans SA, financement par l'entreprise possible ; DFN - nouvelles actions : abattement limité sur IR pour les salariés, pas de CS ;</p> <p><b>OsT</b> : plan d'épargne : prime/intérêts non imposables, pas d'IR à l'attribution/l'exercice, pas de CS ; plans agréés par le fisc : pas d'IR à la levée, pas de CS ;</p> <p><b>ESOP</b> : <i>Trust Act</i> taxe intérêts à 15 % / investissements à 10 % ; DFN - ESOT : incitations fiscales comme pour l'APSS si l'ESOT fait partie d'un APSS</p>	<p>Cranet 1999 : <b>AS</b> 14 %, <b>PB</b> 15 % ;</p> <p>EWCS 2005 : <b>AS</b> 5,3 %, <b>PB</b> 9,2 %</p> <p><b>OsT</b> : IBEC 2002 : 90 entreprises à régimes d'épargne par prélèvements mensuels, 15 sociétés à régimes <i>Approved Share Option Scheme</i></p> <p><b>PB</b> : IBEC 2002 : 400 entreprises à régimes APPS ;</p> <p><b>ESOP</b> : n. i.</p>

## I. Le projet d'étude comparative, les indicateurs utilisés et la situation actuelle

Pays	Attitude générale [A] Partenaires sociaux [B] Gouvernement	Législation et incitations fiscales ou autres	Les régimes et leurs effets CRANET: offre dans stés > 200 salariés EWCS: porte sur salariés participants
	1997 ; promotion adoptions volontaire PBA, par ex. par le biais de l' <i>Approved Profit-Sharing Scheme</i> (APSS) ;	<b>PB</b> : DFN - APSS : pas d'IR au moment du transfert, pas de CS jusqu'à la limite, prélèvement maxi déductible de 7,5 % sur salaire brut pour investissement dans APSS ;	
Italie	[A] <b>SdS</b> divisés, intéressés depuis peu par le sujet / <b>SE</b> pour la plupart favorables ; [B] Accord trilatéral en 1993 en faveur de la PB ; ensuite évolution vers soutien à AS/OsT ; récemment débat politique ;	<b>AS</b> : C.civ. - possibilité de distribution d'actions décotées aux salariés des SA, financement par l'entreprise possible ; dérogation aux droits de préemption et distribution d'actions privilégiées aux salariés possibles lors des augmentations de capital ; DFN - exonération d'IR jusqu'à 2065 € après 3 ans de détention ; <b>PB</b> : DSN - exonérée de CS jusqu'à 5 % du salaire brut ; <b>OsT</b> : DFN - exonération d'IR jusqu'à 2065 € après 3 ans de détention ;	Cranet 2005 : <b>AS</b> 13,7 %, <b>PB</b> 6,2 % ; EWCS 2005 : <b>AS</b> 1,4 %, <b>PB</b> 3,1 % ; <b>OsT</b> : Cranet 2005 1 % ; rapport U.E. 2003, 6 % env. des salariés concernés ;
Luxembourg	[A] <b>SdS/SE</b> intérêt croissant dans les années 1990, défavorables aux régimes d'actionariat ; <b>SE</b> en faveur de la participation aux bénéfices ; [B] PF n'est pas à l'ordre du jour ;	<b>AS</b> : DSN - DAS dans SA, financement par l'entreprise possible ; <b>OsT</b> : DFN - allègements fiscaux pour « Plans d'options négociables » ; <b>PB</b> : inexistante ;	EWCS 2005 : <b>AS</b> 3,7 %, <b>PB</b> 13,5 % <b>PB</b> : PEPPER II, 1995 PBE dans 1/4 des entreprises, principalement des banques ; <b>OsT</b> : rapport U.E. 2003 évalue le pourcentage d'entreprises à 25 %, pour la plupart du secteur financier ; <b>AS</b> : n. pert.
Pays-Bas	[A] <b>SdS/SE</b> généralement favorables ; <b>SdS</b> pour si complément au salaire, préfèrent PB à AS ; [B] Priorité traditionnelle aux plans d'épargne ; soutien aux OsT en 2003 ;	<b>AS</b> : DSN - DAS dans SA, financement par l'entreprise possible ; DFN - maxi Euro 1.226 €/an avant impôt après 4 ans de détention dans un plan d'épargne 15% IR, pas des CS ; <b>PB</b> : DFN - maxi Euro 613 €/an avant impôt après 4 ans de détention dans un plan d'épargne 15% IR, pas des CS <b>OsT</b> : DFN - suppression des incitations fiscales prévues ; <b>Ent. Intern.</b> : Fonds d'épargne agréés (QSF)	Cranet 2005 : <b>AS</b> 20 %, <b>PB</b> 44,8 % ; EWCS 2005 : <b>AS</b> 1,5 %, <b>PB</b> 13,8 % ; <b>PB</b> : 3 millions de participants en 2000 ; <b>OsT</b> : Cranet 2005 4 % ; rapport U.E. 2003 : + de 80 % de toutes les entreprises cotées en bourse
Autriche	[A] <b>SdS/SE</b> soutiennent actuellement PF et participent ; divergent sur la participation aux décisions [B] Législation depuis 1974 ; premières incitations fiscales en	<b>AS</b> : DSN distribution d'actions décotées aux salariés des SA ; financement par l'entreprise possible ; DFN - abattement IR/CS pour les avantages ; impôt sur les plus-values ou IR à 50 % sur les dividendes ; plus-values de cession exonérées d'impôt ; <b>Ent. Intern.</b> : DSN - Fondation d'entrepr. : l'empl. achète ses propres ac-	Cranet 2005 : <b>AS</b> 12 %, <b>PB</b> 32,8 % ; EWCS 2005 : <b>AS</b> 1,2 %, <b>PB</b> 5,4 % ; WKÖ/BAK 2005 : <b>AS</b> 8 %, <b>PB</b> 25 % ; <b>OsT</b> : Cranet 2005 : 2 % ;

#### 4. Exposé de la participation financière dans l'Europe des Vingt-sept

Pays	Attitude générale [A] Partenaires sociaux [B] Gouvernement	Législation et incitations fiscales ou autres	Les régimes et leurs effets CRANET: offre dans stés > 200 salariés EWCS: porte sur salariés participants
	1993 ; soutien plus actif depuis 2001	tions, les reverse à l'Ent. Interm., dividendes distribués aux salariés ; DFN - Empl. : abondement à Ent. Interm., frais de mise en place/fonctionnement déductibles ; Ent. Interm. : abattement fiscal sur cotisations ; salarié : dividendes soumis à l'impôt sur les plus-values ; <b>OsT</b> : DSN - montant nominal limité à 10 % lors des augmentations de capital, montant nominal des augmentations à 50 % des fonds propres ; montant total plafonné à 20 % des fonds propres ; DFN - 10 % des gains/an, 50 % maxi du total des gains non imposables et report d'imposition pour le reste <b>PB</b> : inexistante	WKÖ/BAK 2005 : 1 %
Portugal	[A] <b>SdS/SE</b> indifférents, non urgent : <b>SdS</b> préfèrent <b>PB</b> à <b>OsT</b> ; [B] <b>AS</b> généralement favorisé lors des privatisations, en partic. vers 1997 ; non actuel ; PF généralement ignorée ;	<b>AS</b> : Lpriv - possibilité de distribution d'actions décotées ; DSN - DAS dans SA, financement par l'entreprise possible ; augmentations de capital : possibilité de suspendre pour « raisons sociales » le droit de préemption des actionnaires ; <b>PB</b> : DNT - hors rémunération, exonération de CS ; <b>OsT</b> : DFN - 50 % des plus-values de cession soumis à IR	2008PEPPERIV: : <b>AS</b> 5,3 %, <b>PB</b> 28 % ; EWCS 2005 : <b>AS</b> 0,9 %, <b>PB</b> 1,9 % ; <b>OsT</b> : rapport U.E. 2003 : 22 % env. des 60 sociétés cotées à la bourse de Lisbonne Euronext ont mis en place des plans d' <b>OsT</b>
Finlande	[A] <b>SdS / SE</b> généralement pour la PF, en particulier désir d'améliorer l'environnement pour les fonds de salariés ; pas de débat sur les autres formes ; [B] Débat sur la PF depuis les années 1970 ; en 1989 loi sur les fonds de salariés (forme la plus répandue à ce jour) ;	<b>AS</b> : DFN - décote non imposable, pas de CS ; allégement fiscal pour les dividendes ; <b>OsT</b> : inexistants ; <b>PB</b> : versée en espèces inexistante ; DSN - « fonds de salariés » basés sur l'actionariat : entreprises de plus de 30 salariés, si tous participent, déclaration auprès du ministère du Travail, possibilité de retrait de 15 %/an au bout de 5 ans de blocage ; DFN - 20 % des versements aux salariés non imposables ; revenus du fonds non imposables	Cranet 2005 : <b>AS</b> 14 %, <b>PB</b> 66 % ; EWCS 2005 : <b>AS</b> 0,7 %, <b>PB</b> 11 % <b>PB</b> : en 2007 54 fonds de salariés totalisant 126 000 membres ; <b>OsT</b> : Cranet 2005 5 % ; rapport U.E. 2003 : 84 % des sociétés cotées à la bourse d'Helsinki
Suède	[A] <b>SdS</b> neutres/contre, préconisent les Fonds de salariés ; <b>SE</b> sont pour la <b>PB</b> en raison de la flexibilité des salaires, mais pas de soutien actif ; [B] Incitations fisca-	<b>AS</b> : DSN - DAS dans SA, financement par l'entreprise possible ; augmentations de capital : possibilité de suspendre le droit de préemption des actionnaires ; <b>PB</b> : versée en espèces inexistante ; DSN - « Fondations pour la participation aux bénéfices » basée sur l'actionariat : 1/3 des salariés selon un régime unique, distribution obligatoire du capital après dissolution ;	Cranet 2005 : <b>AS</b> 16 %, <b>PB</b> 26 % ; EWCS 2005 : <b>AS</b> 1,6 %, <b>PB</b> 15 % ; <b>PB</b> : Heissmann 2003 : 15 % ; Les fonds de salariés, créés en 1983, ont été supprimés en 1991

## I. Le projet d'étude comparative, les indicateurs utilisés et la situation actuelle

Pays	Attitude générale [A] Partenaires sociaux [B] Gouvernement	Législation et incitations fiscales ou autres	Les régimes et leurs effets CRANET: offre dans stés > 200 salariés EWCS: porte sur salariés participants
	les à la PB dans les entreprises de 1992 à 1997 ; plus de soutien depuis ;	DFN - 24,26 % de charges sociales pour l'employeur au lieu de 32,28 % de cotisations sociales ; <b>OsT</b> : inexistantes ;	
<b>Royaume-Uni</b>	[A] Climat favorable à la PF ; <b>SdS</b> impliqués, mais avec des réserves : préfèrent <b>OsT</b> à <b>PB</b> ; <b>SE</b> favorables, préfèrent les régimes offrant le plus de flexibilité ; salariés intéressés [B] Longue tradition de PF, surtout AS et ESOP ; maintenant soutien plus actif en faveur des <b>OsT</b> , c.-à-d. régimes SAYE (épargne par prélèvements mensuels) et Sharesave ; 2000 : création des EMI (Enterprise Management Incentives) ; très peu de participation aux décisions	<b>AS</b> : DFN - « Share Incentive Plan » décoté : ni IR ni CS ; dividendes non imposés si réinvestis en actions, généralement pas de CS ; pas d'impôt sur les plus-values si vente immédiatement après mise en place du plan ; <b>OsT</b> : DFN - plans d'épargne par <b>OsT</b> , plans <b>OsT</b> d'entreprise : généralement exonérés d'IR à l'attribution ou à la levée, pas de CS ; SAYE : dégrèvement fiscal sur l'épargne ; EMI : ni IR ni CS à l'attribution ou à la levée ; (DSN - utilisation d'Empl. Benefit Trusts) <b>ESOP</b> : DSN - versement maxi dans fiducie : 125 £/mois d'actions payées sur salaire avant impôt, abondement empl. max. 2 actions équivalentes / valeur maxi 3000 £/an ; DFN - actions exonérées IR et CS au bout de 5 ans ; abondement à la fiducie déductible <b>PB</b> : DFN - régimes agréées : suppression en 2002 des incitations fiscales	Cranet 2005 : <b>AS</b> 19 %, <b>PB</b> 13 % ; EWCS 2005 : <b>AS</b> 1,9 %, <b>PB</b> 6,4 % ; ifsProShare 2006 : plans <b>AS/OsT</b> plans agréés par le fisc dans 5000 entreprises, quelques part avec <b>ESOP</b> ; Share Incentive Plans dans 830 entreprises ; <b>PBA</b> : 2002 ca. 1 million de salariés sous plans agréés, moyenne/personne inférieure à 700 £ ; <b>OsT</b> : Cranet 2005 : 2 % ; ifsProShare 2006 : plans liés à l'épargne dans 1300 entreprises, 2,6 millions de salariés ; plans d'entreprise dans 3000 sociétés ; EMI dans 3000 sociétés

Tableau n° 3. Les nouveaux pays membres et les pays candidats à l'adhésion

Pays	Attitude générale [A] Partenaires sociaux [B] Gouvernement	Législation et incitations fiscales ou autres	Les régimes et leurs effets CRANET: offre dans stés > 200 salariés EWCS: porte sur salariés participants
<b>Bulgarie</b>	[A] Attitude positive <b>SdS</b> envers PF, <b>SE</b> indifférents ; sujet ne figure à l'agenda ni des uns ni des autres ; [B] <b>AS</b> : fort soutien 1997-2000, ignoré depuis lors : suppression en 2002 des incitations prévues par loi sur privatisations ; PF généralement ignorée	<b>AS</b> : inexistant ; DFN : 7 % taux unique sur dividendes <b>PB</b> : inexistant ; DFN - PBA exonérée de l'IR	Cranet 2005 : <b>AS</b> 38 %, <b>PB</b> 5 % ; EWCS 2005 : <b>AS</b> 1,8 %, <b>PB</b> 6,3 % ; <b>AS</b> : Privatisations de masse : 10 % des actions en AS, autres privatisations 4-5% ; peu développé, en déclin <b>RESD</b> : 1436, 28 % privatisations, prise en mains par la direction le plus souvent <b>PB</b> : INS ; <b>OsT</b> : Cranet 2005 : 14 %

#### 4. Exposé de la participation financière dans l'Europe des Vingt-sept

Pays	Attitude générale [A] Partenaires sociaux [B] Gouvernement	Législation et incitations fiscales ou autres	Les régimes et leurs effets CRANET: offre dans stés > 200 salariés EWCS: porte sur salariés partici- pants
Chypre	[A] PF ne figure pas à l'agenda des <b>SdS/SE</b> [B] PF ignorée à ce jour ;	<b>AS</b> : DSN - distribution d'actions décotées aux salariés des SA ; financement DAS par l'entreprise possible ; DFN - dividendes/plus-values de cession non imposables <b>PB</b> : inexistante	Cranet 2005 : <b>AS</b> 10 %, <b>PB</b> 7,7 % ; EWCS 2005 : <b>AS</b> 1,2 %, <b>PB</b> 2,7 % <b>OsT</b> : Cranet 2005 : 4 % <b>AS/PB</b> : INS, négligeable
République tchèque	[A] Aucun intérêt des <b>SdS/ SE</b> pour la PF, ne figure pas à leur agenda actuellement [B] Débat sur les plans <b>ESOP</b> en 1990 ; PF délaissée à la suite de la mise en place du système des coupons	<b>AS</b> : DSN - DAS/PBA décotées possibles dans SA ; non considéré comme offre publique ; décote DAS soumise à un plafond de 5 % des fonds propres , financement par l'entreprise possible ; DFN - taxe à taux unique de 15 % sur les dividendes <b>PB</b> : DSN - PBE/PBA dans SA ; DNT: négociable aux négociations collectives	Cranet 2005 : <b>AS</b> 14 %, <b>PB</b> 27 % ; EWCS 2005 : <b>AS</b> 1,6 %, <b>PB</b> 11 % <b>OsT</b> : Cranet 2005 : 3 % <b>AS</b> : très faible ; 0,31 % des actifs privatisés <b>PB</b> : INS, négligeable
Estonie	[A] <b>SdS</b> indifférents à la PF, <b>SE</b> opposés à toute extension de la participation des salariés ; [B] Lpriv a favorisé <b>AS</b> jusqu'en 1992 ; PF délaissée à partir de 1993	<b>AS</b> : DSN – droits attachés aux actions émises avt 1 <sup>er</sup> sept. 1995 restent valables ; aucun prospectus public exigé pour DAS ; DFN - salariés exonérés d'IR pour dividendes versés par stés installées dans le pays ; Empl. : 22% sur les bénéfices distribués, seule « prime » non imposable lors des augmentations de capital ; <b>PB</b> : inexistante	Cranet 2005 : <b>AS</b> 9,6%, <b>PB</b> 11% ; EWCS 2005 : <b>AS</b> 2 %, <b>PB</b> 11 % ; <b>AS</b> : 2% des entreprises (20 % en 1995 après les privatisations) détenues par participation majoritaire des salariés, 20 % par participation minoritaire ; <b>PB</b> : INS, très rare
Hongrie	[A] Pour les dirigeants, la PF est un moyen d'éviter les prises de contrôle externes, pour les salariés de préserver leur emploi ; <b>SdS</b> ont poussé <b>DAS/AS</b> dans stés privatisées, passifs depuis peu ; <b>SE</b> indifférents [B] <b>ESOP/DAS</b> : fortement encouragés dans Lpriv jusqu'en 1996 ; climat favorable à la PF mais manque de décisions concrètes en matière de politique économique ;	<b>AS</b> : Lpriv - traitement préférentiel ; décote limitée 10% max. des actifs de l'entreprise et plafonnée à 150 % du salaire min. annuel, paiement par traites, crédit ( <i>Eggyiszetencia</i> ) ; DSN - possibilité distribution spéciale actions gratuites ou décotées aux salariés des SA, 15 % max. des fonds propres, financement par l'entreprise possible ; depuis 2003, PEA agréés par le fisc, premiers 500 000 forints exonérés d'impôt, ensuite taux de 20 %, période de blocage de 3 ans <b>OsT</b> : DFN - base de l'IR : valeur à la levée <b>ESOP</b> : législation ESOP 1992 ; crédit bonifié ; exonération IS jusque fin 1996 ; 20 % maxi des versements au plan déductible des impôts ; réduction de la base d'imposition <b>PB</b> : inexistante	Cranet 2005 : <b>AS</b> 15 %, <b>PB</b> 15 % ; EWCS 2005 : <b>AS</b> 1 %, <b>PB</b> 3 % <b>AS</b> : 1998 : 1 % des actifs privatisés ; privatisations préférentielles dans 540 sociétés ; études de cas : fort recul ; maintenant INS : 30 % des entreprises (70 % OsT, 30 % DAS), le plus souvent étrangères <b>ESOP</b> : 287 au début employant 80 000 personnes, 151 seulement en 2005 ; 1,2 % de l'emploi privé <b>PB</b> : INS, 20 % des entreprises, pour la plupart étrangères, mais seuls 10 % des salariés y ayant droit perçoivent des bénéfices <b>OsT</b> : Cranet 2005, 27 %

## I. Le projet d'étude comparative, les indicateurs utilisés et la situation actuelle

Pays	Attitude générale [A] Partenaires sociaux [B] Gouvernement	Législation et incitations fiscales ou autres	Les régimes et leurs effets CRANET: offre dans stés > 200 salariés EWCS: porte sur salariés partici- pants
Lettonie	[A] <b>SdS</b> / <b>SE</b> indifférents à la PF, qui ne figure pas à leur agenda actuellement [B] Faible soutien à l' <b>AS</b> dans Lpriv; PF ignorée à ce jour;	<b>AS</b> : Lpriv – DAS 20 % max. ; DAS spécial dans entreprises publiques et municipales ; DSN - possibilité de distribution d'actions privilégiées gratuites / décotées aux salariés des SA ; actions sans droit de vote limitées à 10 % des fonds propres lors des augmentations de capital ; <b>PB</b> : inexistante	EWCS 2005 : <b>AS</b> 0,6 %, <b>PB</b> 8,5 % ; <b>AS</b> : privatisations : 110,6 millions de coupons distribués à 2,5 millions de personnes ; INS, 1999 : sur un échantillon de 915 entreprises, 16 % en AS majoritaire, mais en lent recul <b>PB</b> : INS, 7 % des entreprises, le plus souvent TI, conseil, immobilier
Lithuanie	[A] Climat favorable à la PF ; <b>SdS</b> intéressés, manque d'action ; <b>SE</b> soutiennent certaines entreprises [B] <b>ESOP/DAS</b> fort soutien dans Lpriv jusque 1996 ; actuellement, PF ne figure pas à l'agenda du Parlement ni du gouvernement	<b>AS</b> : Lpriv - possibilité DAS 5 % max. avec paiement différé de 5 ans maxi ; DSN - DAS possible dans SA, mais restrictions pendant 3 ans (non-négociabilité/pas de droit de vote) ; financement par l'entreprise possible ; DFN - impôt à taux unique de 15 % sur les dividendes ; exonération des plus-values de cession à la fin de la période de blocage <b>PB</b> : inexistante	2008PEPPERIV: <b>AS</b> 4%, <b>PB</b> 36% EWCS 2005 : <b>AS</b> 0,9 %, <b>PB</b> 4 % ; <b>AS</b> : rare et en recul ; INS, en 2000 36 % des entreprises privatisées sous AS majoritaire (92 % en 1995), en recul progressif ; <b>PB</b> : INS ; PBE le plus souvent dans stés étrangères (TI, conseil, publicité, etc.) ; quelques cas de PDB en 2005, liés aux plans d'épargne d'entreprise
Malte	[A] <b>SdS</b> soutiennent dispositifs mis en œuvre ; PF pas à l'ordre du jour du dialogue national tripartite [B] PF effet collatéral des nationalisations (années 80) et des privatisations (années 90) ; n'est pas à l'ordre du jour ;	<b>AS</b> : DSN – DAS possible dans SA, non soumis aux règles sur les prospectus/l'investissement ; décote 10 % max.; financement par l'entreprise possible ; DFN - OsT imposables uniquement à l'exercice <b>ESOP</b> : le <i>Trust Act</i> peut conduire à la création de fiducies de type ESOP ; intérêts taxés 15 % / investissements 10 % <b>PB</b> : mentionnée dans législation du travail	EWCS 2005 : <b>AS</b> 0,7 %, <b>PB</b> 3,9 % ; <b>AS</b> : INS ; secteur bancaire : DAS, plans SAYE, OsT <b>ESOP</b> : INS, fiducies à la Banque de La Valette / Malta Telecom <b>PB</b> : INS ; 2004 secteur public (chantiers navals 1761 salariés) ; stés privées (étrangères) réservée le + souvent à la direction
Roumanie	[A] Soutien des <b>SdS</b> au cas par cas ; <b>SE</b> évitent le sujet ; abordé à l'occasion par Conseil tripartite [B] <b>AS</b> , surtout <b>RESD</b> , encouragé jusque 1997 ; puis soutien en baisse ; peu d'appui du gouvernement actuel, qui a d'autres priorités	<b>AS</b> : Lpriv - objectif : distribution de coupons/d'actions aux salariés jusqu'à 30 % des actifs privatisés ; coupons gratuits ; actions avec décote de 10 % ; DSN - DAS dans SA, financement par l'entreprise possible ; DFN - taxe de 10 % sur les dividendes ; <b>ESOP</b> : Lpriv - <i>associations de salariés</i> ; transaction avec effet de levier, crédit bonifié taux d'intérêt max. 10 % ; <b>PB</b> : Décret-loi - obligatoire dans entreprises publiques / municipales	2008PEPPERIV: <b>AS</b> 6%, <b>PB</b> 42% EWCS 2005 : <b>AS</b> 1,6 %, <b>PB</b> 5 % ; <b>AS</b> : DAS 10 % des actions émises lors de la privatisation, en baisse <b>ESOP</b> : fin 1998 : plus d'un tiers des stés privatisées, méthode la plus fréquemment utilisée, 2000 : 2632 entreprises, 65 % AS en moyenne, dont 1652 en AS majoritaire <b>PB</b> : depuis 2001 : concerne 1,2 mln. de salariés du secteur public

#### 4. Exposé de la participation financière dans l'Europe des Vingt-sept

Pays	Attitude générale [A] Partenaires sociaux [B] Gouvernement	Législation et incitations fiscales ou autres	Les régimes et leurs effets CRANET: offre dans stés > 200 salariés EWCS: porte sur salariés partici- pants
Pologne	<p>[A] <b>SdS/SE</b> indifférents à la PF ; motivations pragmatiques dirigeants / salariés ; groupes de pression / institutions (banques par ex.) en faveur de l'<b>AS</b></p> <p>[B] PF encouragée dans première période des privatisations ; <b>AS</b> dans la plupart des stés privatisées, de moins en moins pratiqué à partir de 1995 ; <b>PB</b> plus de soutien dans le contexte des conventions collectives</p>	<p><b>AS</b> : Lpriv - 15 % DAS gratuites non cessibles pendant deux ans, plafond 18 mois de salaire moyen ; <i>Programme national de fonds d'investissement</i> 1995 (NIF) - DAS pour prix symbolique ; DSN - DAS/PBA in SA, financement par l'entreprise possible ; DFN - 15 % taux unique sur dividendes</p> <p><b>RES</b> : Lpriv - « <i>Leveraged Lease Buy-Outs (LLBO)</i> » ; possibilité de transfert intégral de propriété anticipé, paiement échelonné à taux d'intérêt réduit (50 % du taux de refinancement bancaire) ; partie intérêts des paiements du crédit-bail traités comme des coûts ; loi sur les faillites : droit de préemption pour salariés</p> <p><b>PB</b> : DSN- PBE/PBA dans SA possibles</p>	<p>2008PEPPERIV: <b>AS</b> 40%, <b>PB</b> 26%</p> <p>EWCS 2005 : <b>AS</b> 0,7 %, <b>PB</b> 5 % ;</p> <p><b>AS</b> : faible, en recul ; INS : dans privatisations env. 11,4 % en 2000 (1998 12, 7 %) ; NIF : une action dans 15 fonds par citoyen adulte</p> <p><b>RES</b> : LLBO 2002 un tiers des stés privatisées, méthode la plus fréquemment utilisée, 1335 stés avec 162.000 salariés, 14 % plus de 250 salariés ;</p> <p><b>PB</b> : INS, limitée à la direction ;</p>
Slovaquie	<p>[A] <b>SdS / SE</b> indifférents à PF, sujet non inscrit à leur agenda</p> <p>[B] <b>ESOP</b> débattu en 1990 ; échec du <b>RES</b> en 1995 ; PF actuellement dans l'oubli</p>	<p><b>AS</b> : DSN - possibilité DAS et PBA avec décote dans SA ; décote 70 % maxi / financement par entreprise possible</p> <p><b>PB</b> : DSN - PBE/PBA dans SA possibles</p>	<p>Cranet 2005 : <b>AS</b> 12,7 %, <b>PB</b> 17 % ;</p> <p>EWCS 2005 : <b>AS</b> 2,3 %, <b>PB</b> 28 %</p> <p><b>OsT</b> : Cranet 2005 : 10 %</p> <p><b>AS</b> : négligeable ; INS, qqs cas dans la banque, dans privatisations récentes</p> <p><b>RES</b> : INS, stés privatisées, généralement menés par la direction</p>
Slovénie	<p>[A] <b>SdS/SE</b> très en faveur de PF ; Assoc. pour l'actionariat salarié agit en faveur d'une législation ; soutien actif des comités d'entreprise/assoc. de dirigeants</p> <p>[B] Soutien politique appuyé à PF ; projets de loi rejetés par Parlement en 1997/2005 ; nouveau loi sur la Participation en 2008</p>	<p><b>Tous les régimes</b> : depuis 2008, dégrèvement fiscal de 70 % pour PB et AS avec période de blocage d'un an (100 % après 3 ans) ; 20 % max. des bénéfices ou 10 % de la masse salariale totale annuelle et limite de 5000 €/salarié</p> <p><b>AS</b> : Lpriv - DAS maxi 20 % contre coupons ; coupons gratuits, actions en compensat. d'arriérés de salaire ; DSN - possibilité de DAS/PBA dans SA ; décote / financement par entreprise possible</p> <p><b>RES</b> : DAS 40 % maxi, non cessibles pendant 4 ans ; loi sur les rachats d'entreprise a accru la délégation de vote au profit de l'Association des travailleurs ;</p> <p><b>PB</b> : DSN - possible dans le cas de rachat interne ;</p>	<p>Cranet 2005 : <b>AS</b> 14 %, <b>PB</b> 20 % ;</p> <p>EWCS 2005 : <b>AS</b> 2,6 %, <b>PB</b> 18 %</p> <p><b>AS/RES</b> : 90 % des stés privatisées ; EC 1998 60 % AS majoritaire contre seulement 23 % du capital (2004 18 % forte diminution)</p> <p><b>PB</b> : EC, dans les statuts de 32 % des soc., mais non appliquée dans 22 % ; pour membres de la direction dans 20 % des entreprises cotées ; <b>OsT</b> : Cranet 2005, 4 %</p>

## I. Le projet d'étude comparative, les indicateurs utilisés et la situation actuelle

Pays	Attitude générale [A] Partenaires sociaux [B] Gouvernement	Législation et incitations fiscales ou autres	Les régimes et leurs effets
Croatie	[A] SdS ont récemment soutenu AS lors de la révision des lois sur les privatisations ; SE indifférents à la PF ; tradition ancienne d'autogestion [B] AS soutenu jusque 1995, PF ignorée depuis ; ESOP prévu dans nouv. législ. sur privatisation ;	AS : DSN - possibilité de distribution d'actions aux salariés de SA, avec financement par entreprise ; DFN – dividendes et plus-values de cession exonérées d'impôts ESOP : soumis aux dispositions génér. du DSN ; PB : inexistante	2008PEPPERIV: AS 34%, PB 29% AS : plus de 10 % de la valeur nominale entreprises privatisées en 2005 (20 % en 1996) ; 2004 : 12 % des entreprises avec AS majoritaire ; ESOP : selon études ESOP partiels dans 9,4 % des entreprises (52 sur 552), ESOP intégraux dans environ 1/4 PB : INS.
Turquie	[A] Climat favorable à PF ; SdS en faveur, SE indécis, divisés ; salariés intéressés [B] Question de la PF abordée en 1968 par Commission de réforme de la fiscalité ; prise en compte dans certaines privatisations ; programme en 2002, manque de mesures concrètes	AS : Lpriv et décrets pour stés individuelles, décote / paiements échelonnés ; DFN - plus-values de cession non imposées après 1 an ; taxe sur divid. et plus-values de cession OsT à taux réduit Ent. Interm : DSN/C.civ. « fonds sociaux » et « fonds d'assistance mutuelle » fonctionnent avec soutien financier de l'entreprise ; financem. par bénéf./abondem. de l'entreprise PB : DSN/C.civ. PBE et PBA possibles, si l'entreprise a créé réserve 10 %	2005 EWCS: AS 1.3%, PB 2.4% Cranet 2005 : AS 4,4 %, PB 8,9 %, OsT 1 % ; AS : INS Lpriv 12 cas 9-37 % AS, 1 cas AS majoritaire, décote maxi 15 % ; OsT/AS dans stés privées, la plupart étrangères (26 agréées, 35 demandes) ; 2007 selon études: 3-4% des entreprises cotées en bourse Ent. Interm : n. rens. PB : INS, dans échantillon de 50 entreprises publiques, 38 stés avaient PB dans leurs statuts ; 2007 selon études: 20% des entreprises cotées en bourse

Sources : rapports PEPPER I-IV et : CNMV 2003 ; Cranet 2005/1999 (entreprises de plus de 200 salariés) ; rapport 2003 de l'Union européenne sur les options sur titres [stock options] ; EWCS 2005 (porte sur les salariés participants) ; FONDACT 2004 ; Heissmann 2003 ; IAB 2005 ; IBEC 2002 ; ifsProShare 2006 ; WKÖ/BAK 2005 ; WSI 2003 ; les données concernant les différents pays divergent selon les études en raison des différences entre les méthodes et les définitions employées. *N'ont pas été pris en compte dans les études* : rachat de l'entreprise par sa direction (Management Buy-out), plans d'épargne généraux, coopératives de consommateurs, coopératives de logement ;

*Abréviations* : AS = actionnariat salarié ; C.civ. = Code civil ; CS = contributions sociales ; DAS = distribution d'actions aux salariés ; DFN = Droit fiscal national ; DNT = Droit national du travail ; DSN = Droit des Sociétés national ; Empl. = employeur ; Ent. Interm. = entités intermédiaires ; ESOP = Employee Share Ownership Plan, plan d'actionnariat salarié collectif ; EC = Études de cas ; INS = Informations non scientifiques ; IR = impôt sur le revenu ; IS= impôt sur les sociétés ; Lpriv = législation sur les privatisations ; OsT = options sur titres [stock options] ; PB = participation aux bénéfiques ; PBA = participation aux bénéfiques sous forme d'actions ; PBE = participation aux bénéfiques versée en espèces ; PDB = participation différée aux bénéfiques ; PF = participation financière ; RES = rachat d'entreprise par ses salariés ; RESD = rachat d'entreprise par les salariés et la direction ; SA = sociétés par actions ; SdS = syndicats de salariés ; SE = syndicats d'employeurs.

## II. Disponibilité des régimes de participation dans les entreprises européennes

*Iraj Hashi, Richard Woodward*

### 1. Pourcentage d'entreprises proposant un système de participation financière à large accès

Nous commençons par examiner les plans d'actionnariat salarié à large accès sur la base des données de l'enquête CRANET menée auprès des entreprises (complétée par les résultats d'une mini-enquête indépendante réalisée par nos soins). La figure 1 indique le pourcentage de sociétés disposant de régimes d'actionnariat salarié et de participation aux bénéfices à large accès en 1999 et en 2005 dans 26 pays européens (y compris les six de notre mini-enquête). Comme nous le constatons, l'actionnariat salarié (AS) s'est développé dans presque tous les pays entre 1999 et 2005, sauf au Royaume-Uni et dans une faible mesure en Espagne et en Finlande (la moyenne non pondérée tous pays confondus passant de 10 à 18 %). Si nous regardons les cinq pays de tête en 2005 (résultats entre 33 et 40 %), nous voyons que trois d'entre eux (la Pologne, la Bulgarie et la Croatie) sont d'anciens pays communistes (l'absence de la Slovaquie est du reste une surprise, le programme de privatisations ayant donné lieu à un développement rapide de l'actionnariat salarié) ; les deux autres pays sont le Danemark et la France. Le bas du tableau est occupé par le Portugal, la Turquie et la Lituanie. L'Estonie, elle aussi en queue de classement, témoigne de la faible diffusion de l'AS dans les pays baltes d'une manière générale. Le résultat modeste de l'Espagne, ainsi que du Portugal, signale également la médiocre pénétration dans la péninsule Ibérique. Il est intéressant de noter que le Danemark dépasse largement deux autres pays nordiques (la Suède et la Finlande), ce qui pourrait révéler une divergence par rapport à quelques-uns au moins des aspects du « modèle scandinave ». On remarquera que la Finlande devançait le Danemark en 1999 en ce qui concerne l'actionnariat salarié, et que l'avance de ce dernier est un phénomène récent dû à ce qui semble être un envol de l'AS dans ce pays au cours des dernières années. Enfin, il est aussi intéressant de noter la proximité de résultat de la Hongrie, de la République tchèque et de la Slovaquie (tous trois en milieu de classement), malgré des méthodes de privatisation très différentes. Ceci est peut-être un indice de la convergence des structures de propriété dans les pays de l'ex-bloc de l'Est.

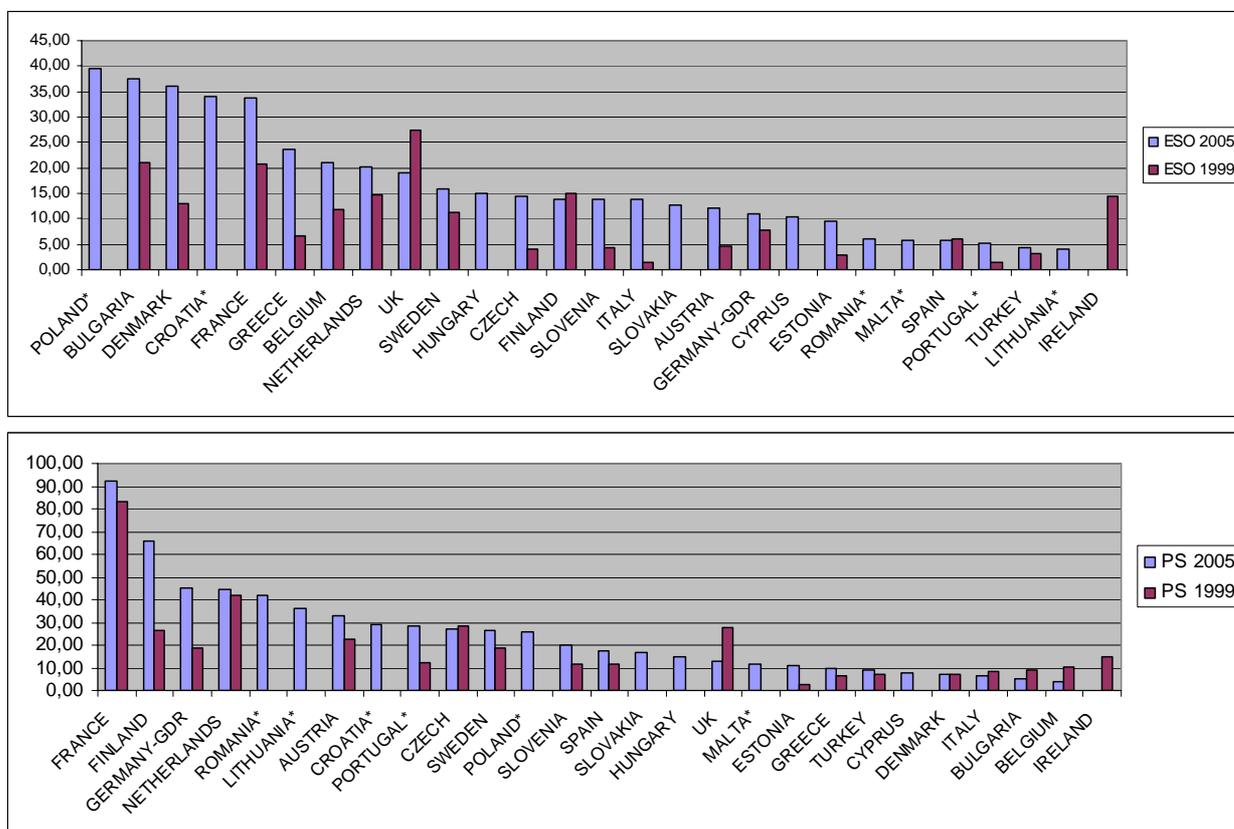
La figure 1 nous montre également la façon dont s'est développée la participation aux bénéfices (PB) à large accès entre 1999 et 2005. Là aussi, nous constatons une croissance, sauf au Royaume-Uni, en République tchèque et dans les pays en queue de classement (Belgique, Bulgarie et Italie) ; la moyenne non pondérée tous pays confondus est passée de 19 à 25 %. L'amplitude des résultats est beaucoup plus forte que dans le cas de l'actionnariat (de 4 à 40 % contre moins de 4 % à plus de 92 % pour la PB). Il n'est pas surprenant que la France soit en tête, largement devant tous les autres, la participation différée aux bénéfices y étant obligatoire.

## II. Disponibilité des régimes de participation dans les entreprises européennes

La Finlande est seconde. L'Allemagne, les Pays-Bas et la Roumanie ont des résultats assez proches, avec un taux entre 40 et 50 %. Les pays en queue de classement (moins de 10 %) sont, dans l'ordre croissant, la Belgique, la Bulgarie, l'Italie, le Danemark, Chypre et la Turquie.

Il est intéressant de noter que deux des pays les mieux placés pour l'AS – la Bulgarie et le Danemark – se classent dans les derniers pour la PB. Cela signifie que les entreprises et les pays choisissent l'AS ou la PB pour des raisons différentes et qu'ils ne les considèrent pas comme des formes de participation s'excluant mutuellement ; il n'y a donc pas de concurrence entre les deux dispositifs.

**Figure n° 1. Pourcentage des entreprises de l'échantillon offrant des régimes de participation aux bénéficiaires et d'actionariat salarié à large accès dans les pays européens en 1999 et 2005**



[ESO = AS, PS = PB] Sources : données CRANET et enquête personnelle (Croatie, Lituanie, Malte, Pologne, Portugal, Roumanie : données pour 2007)

### 2. La participation financière selon la taille et le secteur d'activité de l'entreprise

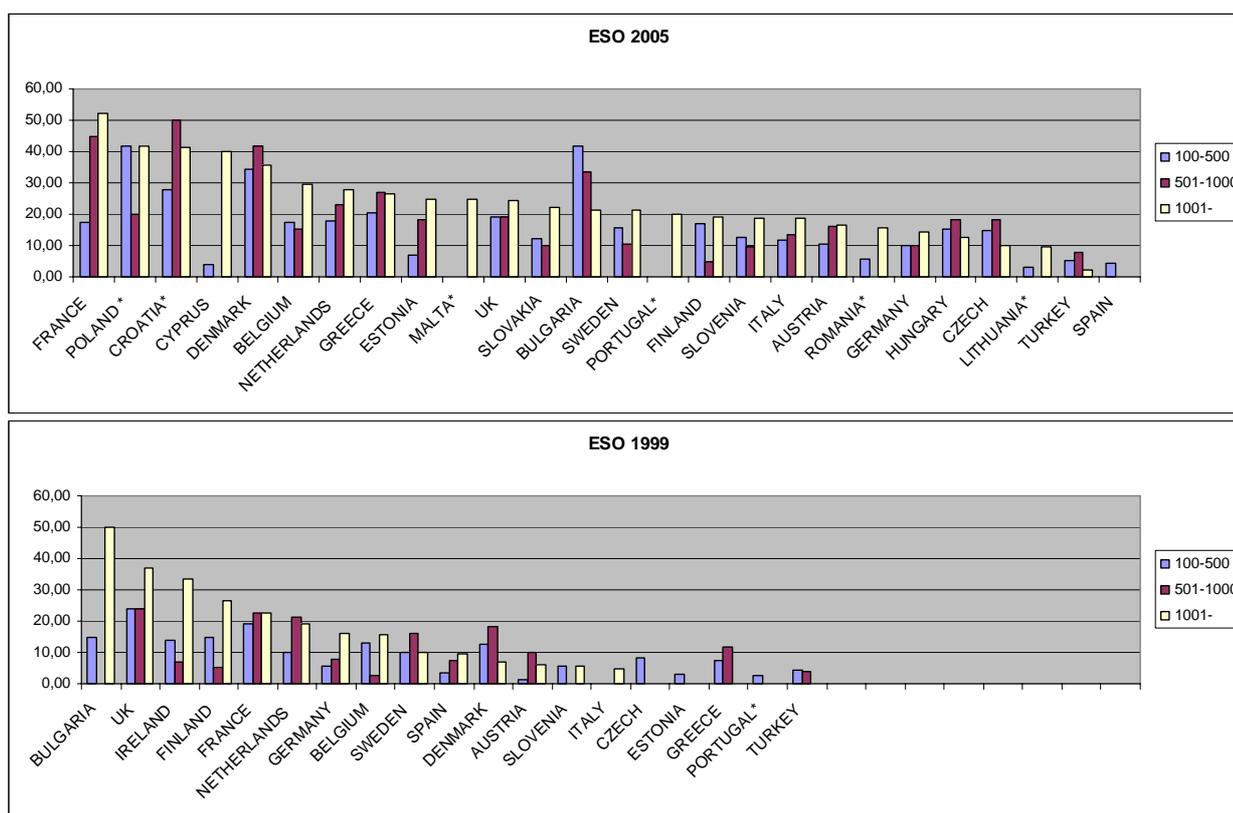
Nous avons aussi voulu savoir quelle était l'influence de la taille et du secteur d'activité de l'entreprise sur la participation financière.

## 2. La participation financière selon la taille et le secteur d'activité de l'entreprise

Les figures 2 et 3 représentent la répartition en fonction de la taille. Il y a trois catégories de taille : moyenne (100-500 salariés), grande (501-1000 salariés) et très grande (1001 et plus). Nous avons calculé pour chaque pays et pour chaque catégorie de taille le pourcentage d'entreprises proposant un système de participation financière. D'une manière générale, il semble que les deux formes de participation se rencontrent le plus fréquemment dans les grandes et très grandes sociétés.

La figure 2 présente les données relatives à l'AS. Quoique ce soit généralement dans les entreprises les plus grandes que le taux soit le plus fort, on relève de notables exceptions en Croatie, au Danemark, en Grèce, en Hongrie, en République tchèque, et en Turquie qui présentent la plus forte proportion de grandes entreprises à actionnariat salarié, et en Pologne et en Bulgarie, où ce sont les entreprises moyennes qui enregistrent le taux le plus fort. La situation était assez semblable en 1999.

**Figure n° 2. Pourcentage d'entreprises proposant un système d'actionnariat salarié en fonction de la taille des entreprises en 1999 et 2005**

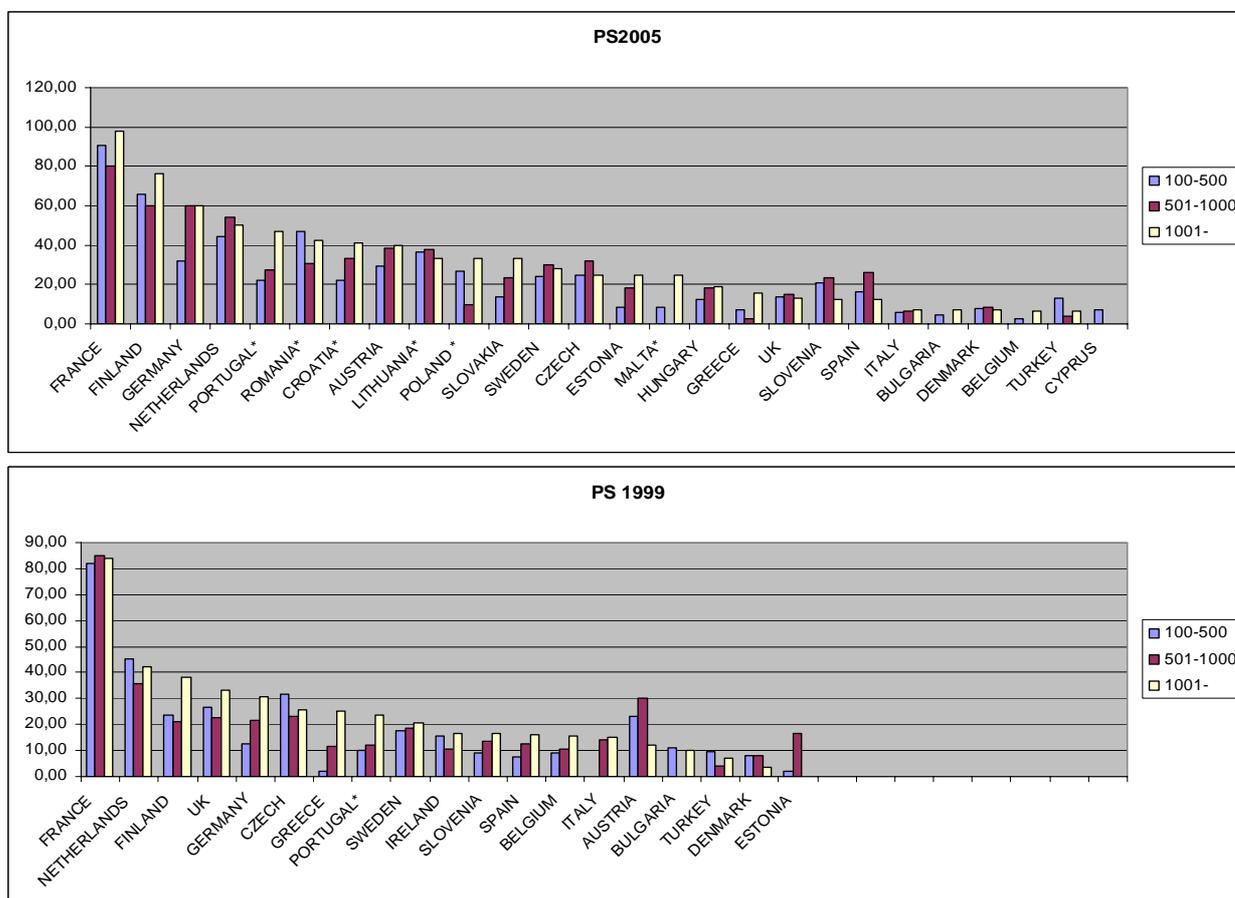


[ESO = AS] Source : données CRANET et enquête personnelle (Croatie, Lituanie, Malte, Pologne, Portugal, Roumanie : données pour 2007)

La figure 3 présente les données relatives à la participation aux bénéfices. La répartition en fonction des différentes catégories de taille est bien plus régulière que dans le cas de l'AS, bien que là aussi on constate une prédominance (quoique atténuée) des sociétés les plus grandes. La situation semble avoir peu changé entre 1999 et 2005.

## II. Disponibilité des régimes de participation dans les entreprises européennes

Figure n° 3. Pourcentage d'entreprises proposant un système de participation aux bénéfices en fonction de la taille des entreprises en 1999 et 2005



[PS = PB] *Source* : données CRANET et enquête personnelle (Croatie, Lituanie, Malte, Pologne, Portugal, Roumanie : données pour 2007)

Les figures 4 et 5 présentent la répartition des entreprises selon trois secteurs d'activité : le secteur primaire (agriculture et industries minières), le secondaire (activités de transformation) et le tertiaire (services). Pour 2005, nous constatons un taux moyen important d'AS et de PB dans le secteur primaire. Il semble toutefois que ce soit là un pur effet statistique dû à la très faible représentation des entreprises de ce secteur dans l'échantillon<sup>32</sup>, ce phénomène étant absent des données de 1999. Les différences vraiment intéressantes seraient à chercher entre les services (tertiaire) et les activités de transformation (secondaire), qui occupent le gros de la main-d'œuvre des économies modernes.

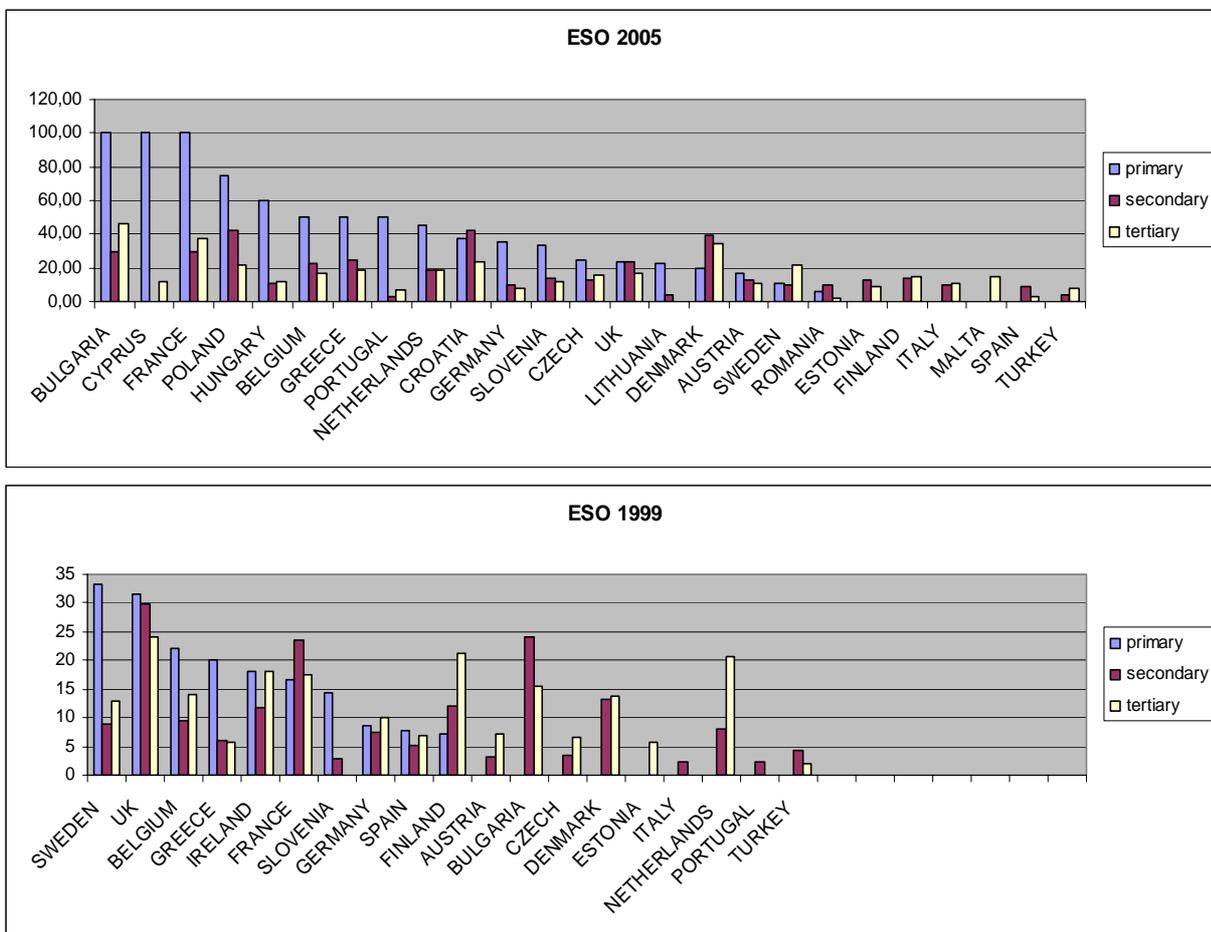
En ce qui concerne l'actionnariat salarié, les informations de la figure 4 ne montrent dans l'ensemble guère de différence entre ces deux secteurs. En Pologne et en Croatie (pays pour lesquels nous n'avons pas de données pour l'année 1999), l'AS est bien plus présent dans le se-

<sup>32</sup> Ainsi, on obtiendrait pour un échantillon national donné comprenant deux entreprises agricoles seulement, dont l'une serait une coopérative laitière, un taux de 50 % pour le secteur primaire.

## 2. La participation financière selon la taille et le secteur d'activité de l'entreprise

conadaire, tandis qu'il est surtout représenté dans le tertiaire en Bulgarie et en Suède<sup>33</sup>. Dans d'autres pays, le tertiaire et le secondaire sont proches, tantôt pratiquement au même niveau, tantôt avec une légère domination de l'un des deux. En ce qui concerne 1999, on note une forte domination du secteur secondaire en France et en Bulgarie, et du tertiaire aux Pays-Bas, en Finlande, en Autriche et en Irlande. Il est cependant difficile de dire si l'évolution qui a eu lieu entre 1999 et 2005 est uniquement le reflet de modifications de l'échantillon ou si elle traduit des tendances plus profondes (en particulier si l'on prend en compte le niveau beaucoup plus faible de diffusion des dispositifs en 1999). Il est peut-être utile de noter les reculs significatifs du pourcentage d'entreprises proposant des plans d'actionnariat salarié, qui ont été enregistrés dans tous les secteurs au Royaume-Uni (qui apparaissent également sur la figure 1).

**Figure n° 4. Pourcentage d'entreprises proposant un système d'actionnariat salarié dans les trois secteurs d'activité en 1999 et 2005**



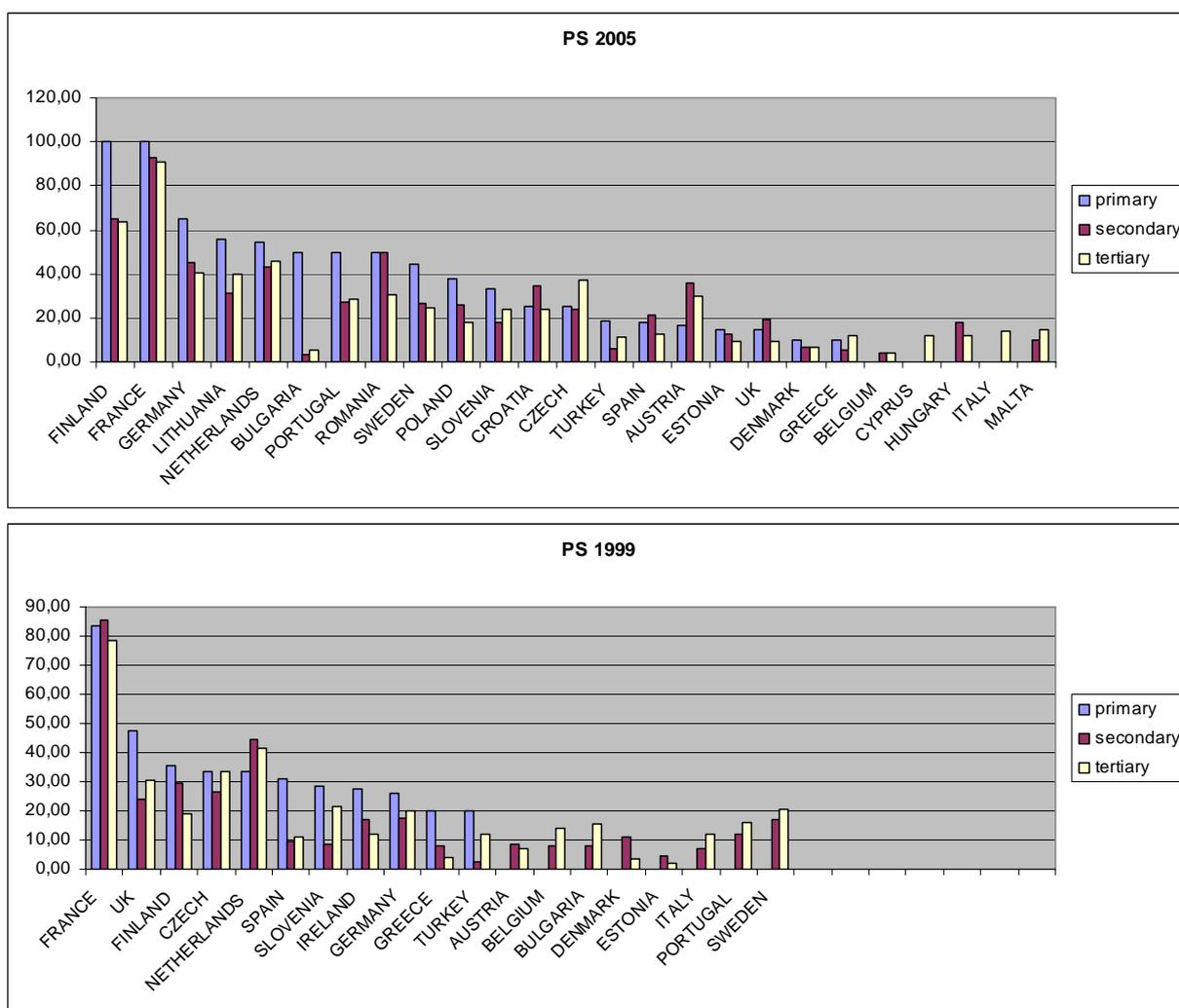
[ESO = AS, primary = primaire, secondary = secondaire, tertiary = tertiaire] *Source* : données CRANET et enquête personnelle (Croatie, Lituanie, Malte, Pologne, Portugal, Roumanie : données pour 2007)

<sup>33</sup> Ce constat semble s'appliquer aussi à Chypre, mais uniquement parce que l'échantillon de ce pays ne comprend aucune entreprise du secondaire.

## II. Disponibilité des régimes de participation dans les entreprises européennes

La figure 5 concerne la participation aux bénéfices. Ici aussi, nous observons une prédominance des régimes de PB dans les entreprises du secteur primaire. Le nombre de pays avec une tendance à une plus forte représentation dans le secteur secondaire que dans le tertiaire soit très proche du nombre de pays avec une situation inverse. Cela était aussi largement le cas en 1999, alors que les taux de mise en œuvre de la participation aux bénéfices étaient plus faibles partout.

**Figure n° 5. Pourcentage d'entreprises proposant un système de participation aux bénéfices dans les trois secteurs d'activité en 1999 et 2005**

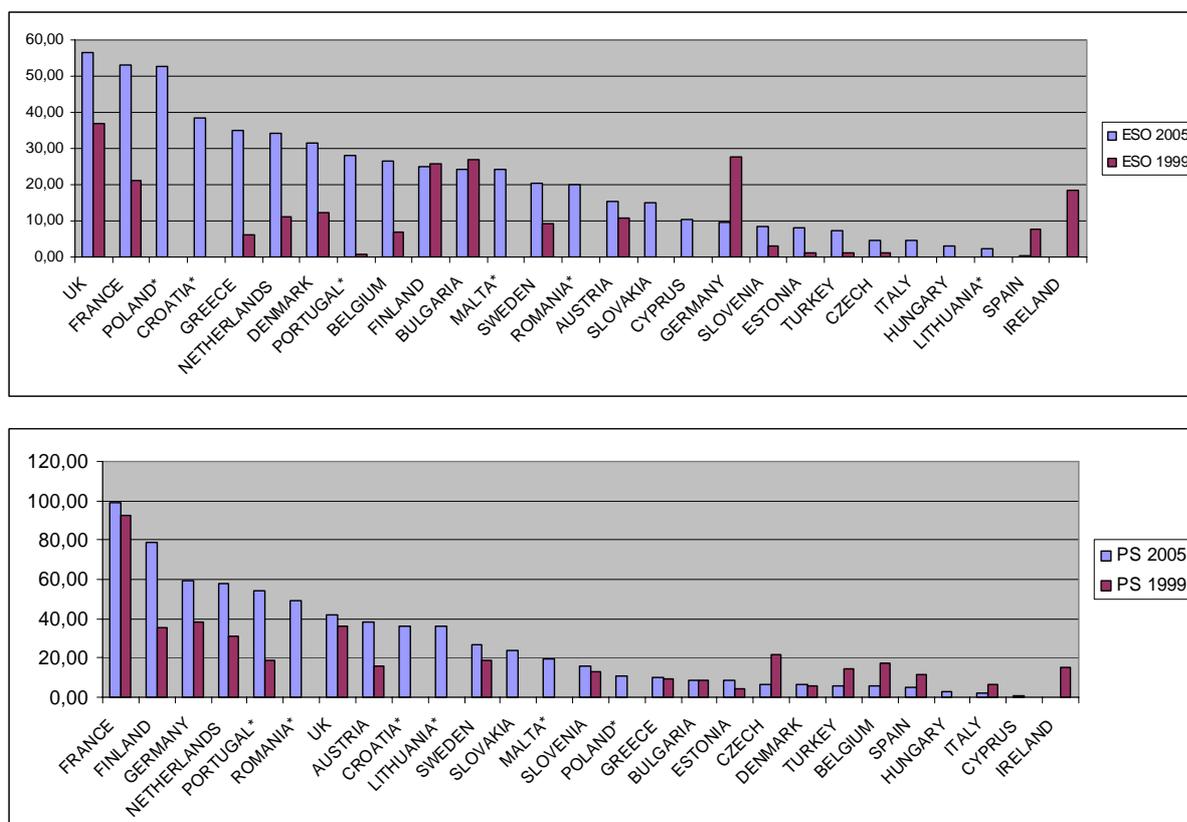


[PS = PB] *Source* : données CRANET et enquête personnelle (Croatie, Lituanie, Malte, Pologne, Portugal, Roumanie : données pour 2007)

### 3. Pourcentage de salariés bénéficiaires<sup>34</sup>

Ensuite, nous examinons le pourcentage de salariés de l'échantillon qui bénéficient des dispositifs d'AS et de PB. Ceci constitue un indicateur de l'écho rencontré dans chaque pays par les plans de participation financière à large accès. Les données concernant cet indicateur sont présentées sur la figure 2.

**Figure n° 6. Pourcentage de salariés ayant accès à la participation aux bénéfices et à l'actionnariat en 1999 et 2005**



[ESO = AS, PS = PB] *Source* : données CRANET et enquête personnelle (Croatie, Lituanie, Malte, Pologne, Portugal, Roumanie : données pour 2007)

Si l'on regarde l'actionnariat salarié, on constate que parallèlement à l'augmentation du nombre de sociétés proposant ce type de plans, le nombre de salariés en bénéficiant croît lui aussi dans la plupart des pays (la moyenne non pondérée tous pays confondus est passée de 12 à 18 % entre 1999 et 2005). Les trois pays de tête (avec un taux de bénéficiaires moyen supérieur à 50 %)

<sup>34</sup> Le questionnaire contient des questions sur la part des différentes catégories de salariés (dirigeants, personnel qualifié, personnel administratif et ouvriers) auxquelles sont proposés des dispositifs de participation financière et sur leur représentation dans l'effectif total de l'entreprise. Cela nous permet de calculer le nombre de salariés de chaque entreprise ayant accès aux régimes de participation (et leur proportion par rapport au nombre total de salariés de l'échantillon de chaque pays).

## **II. Disponibilité des régimes de participation dans les entreprises européennes**

---

sont le Royaume-Uni, la France et la Pologne. En queue, on trouve un nombre assez important de pays (taux de bénéficiaires inférieur à 10 %). En ordre croissant à partir du dernier, ce sont : l'Espagne, la Lituanie, la Hongrie, l'Italie, la République tchèque, la Turquie, l'Estonie, la Slovénie et l'Allemagne. Là aussi, la position de la Slovénie est surprenante, compte tenu de la manière dont s'y sont déroulées les privatisations. Il est aussi intéressant de noter que les entreprises portugaises proposent rarement l'accès à la participation, mais que celles qui le font sont de grandes sociétés employant de nombreux salariés (voir la figure 3 plus bas).

Quant à la participation aux bénéficiaires, nous constatons une progression quoique plus lente et en partant d'un niveau plus élevé (la moyenne non pondérée tous pays confondus est passée de 19 à 24 % entre 1999 et 2005). Ici aussi, l'amplitude est beaucoup plus grande, de 100 % en France à moins de 1 % à Chypre, avec de nouveau un gros peloton de queue. Après la France, les premières places (plus de 50 %) sont (dans l'ordre décroissant) : la Finlande, l'Allemagne, les Pays-Bas et le Portugal (la Roumanie est juste sous les 50 %).

### **4. Taux de grandes entreprises (cotées en bourse) pratiquant l'actionnariat salarié**

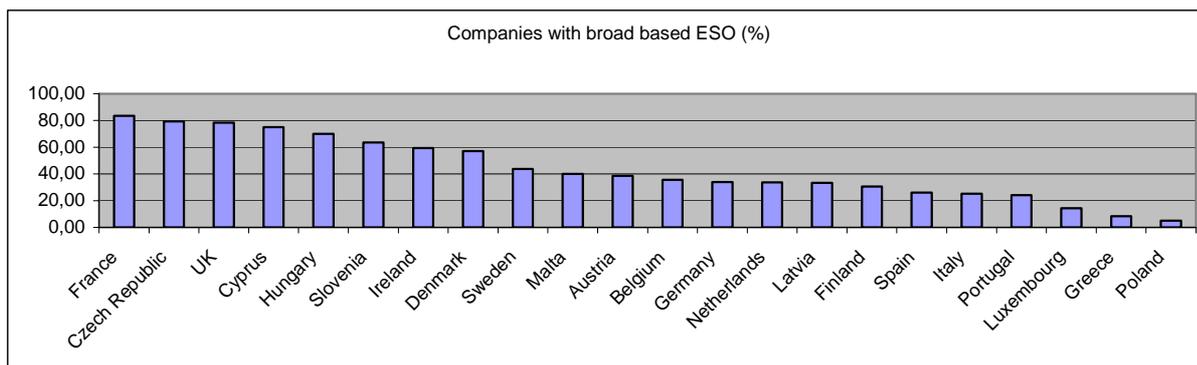
Les données de la FEAS couvrent les 27 États membres plus la Suisse et la Norvège (ces deux derniers n'étant pas pris en considération ici). Les données concernant l'AS dans les entreprises de ces pays (figure 7) ont été recueillies en 2007. Elles donnent un tableau tout à fait actuel du taux de diffusion de ce type de régime dans les plus grandes entreprises européennes, tableau que nous pouvons comparer à celui résultant de l'enquête CRANET. (Cinq pays – la Bulgarie, l'Estonie, la Lituanie, la Roumanie et la Slovaquie –, à taux nul, ne sont pas représentés sur la figure.)

S'il n'est pas étonnant de trouver la France, le Royaume-Uni et l'Irlande au nombre des pays ayant un taux élevé d'actionnariat salarié parmi leurs grandes entreprises, la présence dans le peloton de tête de la République tchèque (représentée par 34 sociétés dans l'échantillon), de Chypre (quatre entreprises seulement) et de la Hongrie (20) constitue par contre une surprise. Le Danemark est en bonne position - ce qui correspond aux données CRANET -, tout comme la Slovénie, ce à quoi nous nous attendions, mais qui ne figurait pas dans CRANET. La Pologne et la Bulgarie, qui venaient en tête selon l'enquête CRANET, sont en queue de classement ici. (Dans la mesure où les données CRANET et celles de la mini-enquête sont représentatives pour ces deux pays, on pourrait penser que les plans d'actionnariat salarié y sont concentrés dans les P.M.E., ce qui serait tout à fait inhabituel, bien que peut-être cohérent avec la ligne du programme de privatisation polonaise restreignant le rachat d'entreprises par les salariés et la direction aux P.M.E.) La figure 7 reproduit cependant les positions relativement basses occupées par la Roumanie ainsi que les pays ibériques et baltes dans l'enquête CRANET, ce qui semble confirmer largement le tableau qu'elle donne de ces pays. La position élevée de la Hongrie et de la République tchèque dans les données FEAS et leur place en milieu de tableau dans l'enquête CRANET semble indiquer que quelque chose est en train de se produire concernant la diffusion de l'actionnariat salarié dans ces deux pays, quelque chose qui a jusqu'à présent échappé à l'attention des chercheurs, probablement en raison du peu d'importance de la participation des salariés dans le programme de privatisation de ces pays. Il semblerait que, contrairement à ce qui

#### 4. Taux des grandes entreprises (cotées en bourse) pratiquant l'actionnariat salarié

s'est passé dans un certain nombre d'autres pays ex-communistes, l'évolution des structures de propriété après les privatisations n'ait pas entravé, mais favorisé le développement de l'actionnariat salarié dans ces pays (peut-être du fait de l'attitude des investisseurs étrangers).

Figure n° 7. Pourcentage des grandes entreprises européennes pratiquant l'actionnariat salarié en 2007



[Companies with broad based ESO (%) = Entreprises à AS à large accès (%)] *Source* : FEAS

# III. Taux d'adhésion du personnel aux plans de participation financière

*Iraj Hasbi, Richard Woodward*

## 1. Pourcentage de salariés affiliés aux régimes de participation

Telles qu'elles sont présentées sur la figure 8, les données de l'enquête sur les conditions de travail en Europe EWCS, qui porte sur les particuliers et non sur les entreprises, devraient nous renseigner sur la pénétration de la participation financière dans la population active. À l'instar de l'étude CRANET, l'EWCS couvre à la fois l'actionnariat salarié et la participation aux bénéficiés ainsi que le niveau de participation mesuré à deux moments dans le temps (2000/2001 et 2005), ce qui nous permet de tirer quelques conclusions sur le taux de diffusion de ces dispositifs au cours des dernières années.<sup>35</sup>

En ce qui concerne l'actionnariat salarié, nous constatons, comme dans le cas de CRANET, une progression dans presque tous les pays (la moyenne non pondérée tous pays confondus est passée de 1,0% to 2,4%). Font exception le Royaume-Uni, l'Allemagne, la Pologne et l'Espagne (cette dernière et le R.-U. étant en recul dans les deux enquêtes). Les pays de tête (avec des taux d'adhésion de plus de 5 %) étaient l'Irlande, la France, la Belgique et le Luxembourg (parmi eux, la France est la seule à figurer en haut du classement des pays étudiés par CRANET et EWCS, même si l'Irlande obtient également un bon résultat dans l'enquête FEAS). Les pays en queue de liste (avec des taux d'adhésion inférieurs à 1 %), étaient, dans l'ordre croissant : l'Espagne, Malte, la Lettonie, la Finlande, la Pologne, l'Allemagne, le Portugal, la Lituanie, la Grèce et la Hongrie (l'Espagne et la Lituanie se situaient tous trois en fin de tableau dans les deux enquêtes ; les faibles résultats de le Portugal confirment une fois de plus la diffusion médiocre de l'AS dans les pays baltes et la péninsule Ibérique). Pour la Pologne, les chiffres présentent un fort contraste : haut du classement dans la mini-enquête et relativement bas du tableau EWCS (dernières places également dans l'étude FEAS).

En ce qui concerne la PB, nous constatons de nouveau, comme dans l'étude CRANET, une diffusion bien plus élevée que dans le cas de l'AS (pour ce dernier, la moyenne 2005 non pondérée tous pays confondus se situait à 2,4 %, contre 10,8 % pour la PB, et l'amplitude était de 0.5-7.7 pour l'AS, contre 2,1-33,9 pour la PB). Comme dans le cas de CRANET, nous constatons une progression dans presque tous les pays (la moyenne non pondérée tous pays confondus est passée de 6,8% to 10,8%). Font exception la République tchèque, l'Italie, la Hongrie et Chypre (les deux premiers ayant reculé dans les deux enquêtes). Les pays en tête de liste (avec des taux d'adhésion supérieurs à 10%), étaient, dans l'ordre décroissant : la Slovaquie, la Suède,

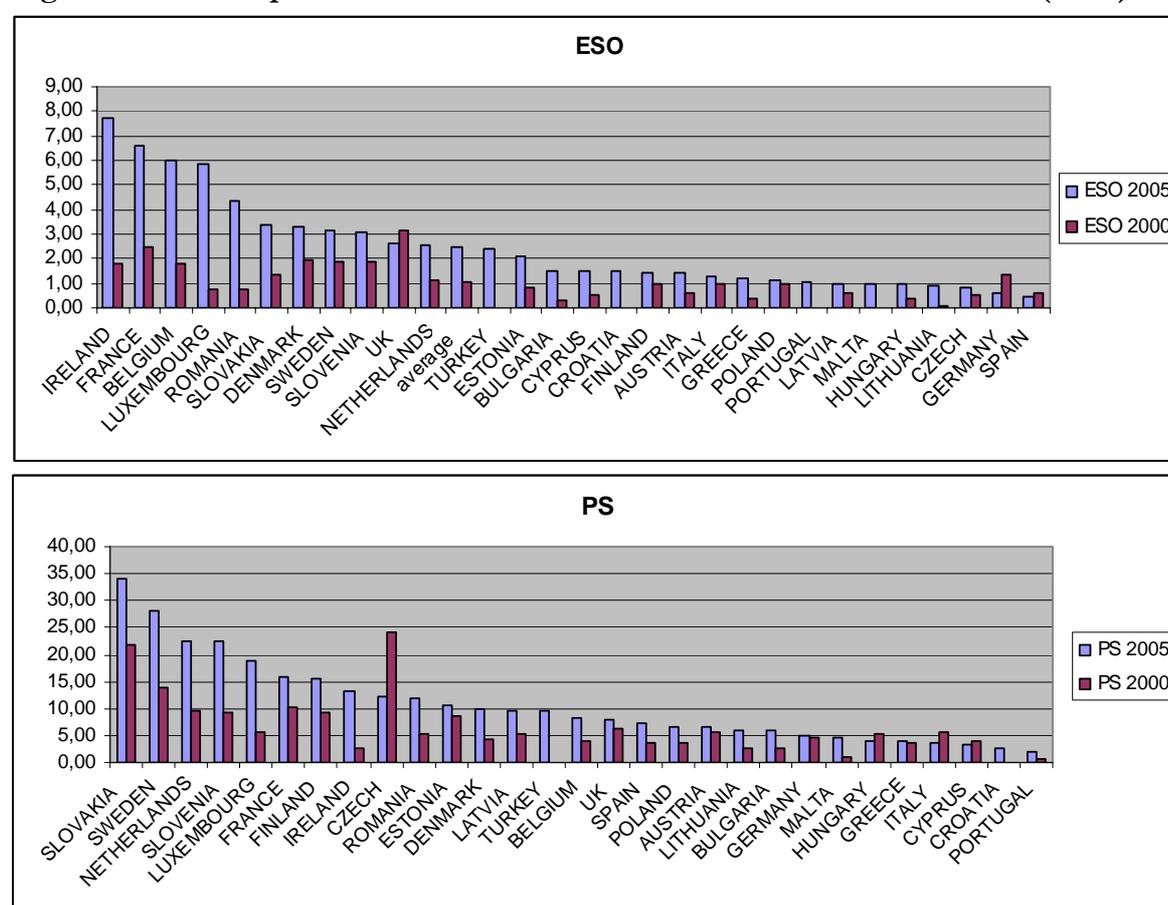
---

<sup>35</sup> La première des deux a eu lieu en deux étapes : l'Europe des Quinze en 2000, les nouveaux membres et autres pays en 2001.

## 1. Pourcentage de salariés affiliés aux régimes de participation

les Pays-Bas, la Slovénie, le Luxembourg, la France, la Finlande, l'Irlande, la République tchèque et la Roumanie (la France, les Pays-Bas, la Finlande et la Roumanie étant bien placés tant dans CRANET que dans EWCS). Les pays en queue de liste (avec des taux d'adhésion inférieurs à 3,5%), étaient, dans l'ordre croissant : le Portugal, la Croatie, Chypre, l'Italie, la Grèce, la Hongrie, Malte et l'Allemagne (la Turquie, Chypre, la Grèce, et l'Italie étant mal classées à la fois dans CRANET et EWCS). La bonne place de la Slovaquie est très étonnante ; il nous semble qu'elle pourrait être due à des malentendus sur la nature des régimes de participation aux bénéfices et à une confusion sur le traitement de certaines primes, considérées à tort comme relevant de la participation aux bénéfices.

Figure n° 8. Participation aux bénéfices et actionnariat salarié en 2000-2005 (en %)



[ESO = AS, PS = PB] Source : enquête sur les conditions de travail en Europe EWCS

Nous constatons également des taux élevés d'actionnariat et de participation aux bénéfices dans deux pays, le Luxembourg et l'Irlande, pour lesquels on ne disposait pas de données CRANET récentes. Il faut rappeler que les données EWCS ne distinguent pas le type d'accès, large ou restreint, des dispositifs ; il est possible, par conséquent, que le niveau élevé d'adhésion reflète simplement l'existence de plans d'options sur titres destinés à la direction (ce qui est probable dans le cas du Luxembourg).

### III. Taux d'adhésion du personnel aux plans de participation financière

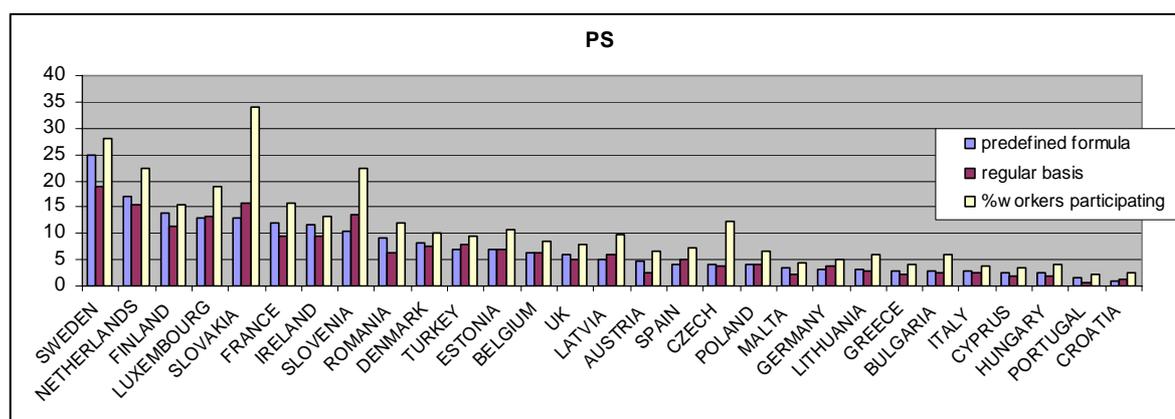
#### 2. Pourcentage de salariés affiliés à des régimes de participation aux bénéfices de longue durée, fondés sur une formule de calcul prédéfinie

Pour affiner notre tableau de la participation aux bénéficiés, nous souhaitons faire la distinction entre les régimes fonctionnant sur la base d'une formule de calcul prédéfinie et assurant aux salariés des versements réguliers sur une longue période de temps, et les dispositifs reposant sur le bon vouloir des supérieurs du bénéficiaire, et qui, par conséquent, ne constituent pas d'emblée pour les salariés une incitation à améliorer leurs performances au travail. Dans ce but, nous présentons à la figure 9 des données EWCS pour 2005, qui montrent la pénétration des plans de PB (c'est-à-dire le pourcentage du personnel affilié aux régimes en question) ainsi que la pénétration des plans fonctionnant sur la base d'une formule de calcul prédéfinie et de ceux stipulant des versements réguliers sur une longue durée. Dans tous les cas, nous constatons que les dispositifs fonctionnant avec de puissantes incitations couvrent une proportion moindre de salariés que certains désignés (peut-être de manière inappropriée ; comme dans le cas de la Slovaquie et de la République tchèque) par le terme de participation aux bénéficiés. En resserrant la définition de la PB, on constate que la couverture des salariés atteint environ 20 % du personnel dans le meilleur des cas. Les résultats diffèrent peu, quelle que soit celle des trois catégories utilisée pour établir le classement par pays.

Quelle que soit la catégorie prise comme référence pour le classement, les pays de tête sont sans contestation possible la Suède, les Pays-Bas, la Finlande, le Luxembourg, la Slovaquie, la France, l'Irlande et la Slovénie. De manière tout aussi claire, on trouve en queue de classement la Croatie, le Portugal, la Hongrie, Chypre, l'Italie, la Bulgarie, la Grèce et la Lituanie. Compte tenu de la similitude entre les résultats obtenus pour les types de PB définis plus précisément et les résultats généraux présentés au chapitre III.1, les résultats comparés de l'étude CRANET et de notre mini-enquête sont ici fondamentalement les mêmes que là-bas.

**Figure n° 9. Vue rapprochée de la participation aux bénéficiés en 2005**

[bleu : %age de salariés affiliés ; bordeaux : formule prédéfinie ; jaune : versements réguliers]



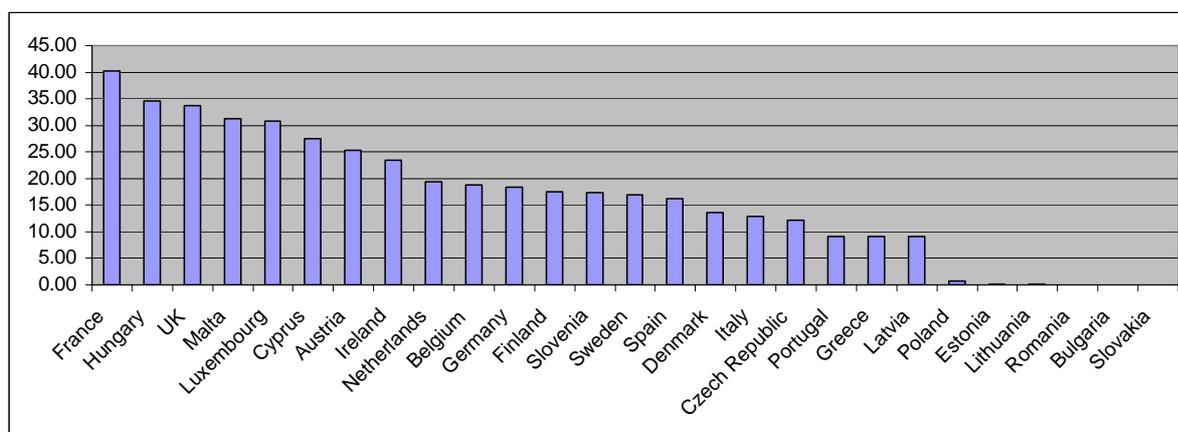
Source : enquête sur les conditions de travail en Europe EWCS

### 3. Pourcentage de salariés actionnaires de grandes entreprises (cotées)

Revenons à l'enquête FEAS sur les grandes entreprises européennes et examinons à présent la question de l'adhésion des salariés aux régimes d'AS, c'est-à-dire le nombre de salariés étant effectivement devenus propriétaires à la suite de leur affiliation. La figure 10 nous indique le taux de salariés propriétaires par rapport à l'effectif total des entreprises étudiées par la FEAS. 26,17 % de l'ensemble du personnel de l'échantillon sont engagés dans les dispositifs d'actionnariat salarié (15,05 % pour les 12 nouveaux États membres). Dans une certaine mesure, nous pouvons comparer ces résultats avec les données de la figure 2 sur la diffusion de l'AS, issues de l'enquête CRANET, bien qu'adhésion et diffusion soient deux choses différentes.

De nouveau, comme sur la figure 4, la France est en tête ; la Hongrie et le Royaume-Uni sont également très bien placés (la bonne position de la France et du R.-U. correspond aux données CRANET de la figure 6, tandis que celle de la Hongrie contraste fortement avec la faiblesse de son résultat à l'enquête CRANET). Malte et le Luxembourg sont bien placés, sans que cela ne doive être forcément considéré comme représentatif en raison du faible nombre de leurs entreprises dans l'échantillon (5 et 7 respectivement) ; on notera cependant que le bon résultat du Luxembourg correspond à celui de l'enquête EWCS. La République tchèque, dont les entreprises font moins bien en matière d'adhésion des salariés qu'en matière de mise à disposition des régimes de participation, se classe ici parmi les derniers. Le Danemark présente, dans une moindre mesure, le même type de décalage ; ce phénomène peut s'expliquer par la diffusion rapide des plans d'AS dans le royaume ces derniers temps (voir chapitre II.1), les adhésions n'ayant pas suivi au même rythme. Sans surprise, nous retrouvons la Roumanie, les pays baltes et la péninsule Ibérique en queue de classement (la Roumanie occupant toutefois une place médiane sur la figure 6).

**Figure n° 10. Pourcentage de salariés affiliés aux régimes d'AS dans les grandes entreprises européennes en 2007**



Source : FEAS

#### **4. Conclusions**

Quelles que soient les sources utilisées, les données présentées ici démontrent de façon probante que l'Europe a enregistré une progression considérable de la participation financière des salariés au cours des dernières années. Ce constat vaut à la fois pour la participation aux bénéfices et pour l'actionnariat salarié, bien que la première soit le plus répandu (cet écart étant susceptible de se réduire, voire de disparaître, si l'on adopte une définition très stricte de la participation aux bénéfices, ainsi que tend à le montrer la figure 9). Le taux d'entreprises ayant mis en place des systèmes de participation financière de différents types ne cesse de croître dans presque tous les pays de l'Union européenne, tandis que le pourcentage de salariés couverts ou adhérents est lui aussi en hausse. Toutefois, les enquêtes effectuées tant auprès des entreprises (comme celles de CRANET et de la FEAS) qu'auprès des particuliers salariés (étude EWCS) semblent montrer que l'élargissement de la participation financière à une partie notable de la population active ne concerne qu'une poignée de pays. Il est donc évident que beaucoup reste à faire, même si bien des progrès ont déjà été accomplis.

Les deux autres grandes conclusions que l'on peut dégager (compte non tenu des nouveaux adhérents et des pays candidats) indiquent, premièrement, que ce sont les entreprises les plus grandes qui sont le plus à même de proposer un système de participation financière à leur personnel, deuxièmement que la disponibilité de ces dispositifs et l'adhésion des salariés est plus répandue dans les pays les plus avancés de l'Union européenne – Royaume-Uni, France, Scandinavie –, et moindre dans les États membres les moins développés (Grèce et Portugal). Ceci implique un lien entre la reconnaissance par les employeurs des avantages de la participation financière du personnel et le développement de l'économie et du PIB par habitant.

Corollaire de ce qui précède, la pénétration des systèmes de PF est généralement faible dans la plupart des nouveaux États membres et pays candidats anciennement socialistes (pays en transition). Issu des programmes de privatisation, l'actionnariat salarié a survécu dans certains pays comme la Pologne, mais a diminué progressivement dans d'autres à la suite des privatisations secondaires.

Le tableau général obtenu est parfaitement clair, en dépit des divergences que les sources font apparaître au sujet de certains pays. Si les données dont nous disposons rendent dans la plupart des cas risqué tout jugement définitif sur l'avancement de la diffusion de la participation financière, il est cependant possible d'identifier ce qui ressemble à des tendances régionales. Ainsi, nous pouvons affirmer en toute certitude que quelques régions semblent beaucoup moins avancées que d'autres en matière de diffusion de la participation, en particulier la péninsule Ibérique, les pays baltes et l'extrémité sud-est de l'Europe (Grèce, Turquie et Chypre). En revanche, les données étudiées ici semblent révéler que le clivage Est-Ouest (c'est-à-dire les différences qui séparent les quinze États membres de l'Union européenne avant mai 2004 et au moins certains des dix ex-pays communistes qui les ont rejoints à partir de cette date) est moins prononcé qu'on aurait pu s'y attendre, et même, peut-être, inexistant. Ces deux groupes manifestent une diversité bien plus grande en leur sein qu'entre eux.

# IV. Les incitations fiscales dans l'Europe des Vingt-sept

*Jens Lowitzsch, Natalia Spitsa*

## 1. Problématique

Au niveau national, la fiscalité a pour effet soit de freiner, soit de favoriser la diffusion de la participation financière des salariés. Au niveau européen, l'expatriation de salariés affiliés à des régimes de participation et le transfert de ces dispositifs par les sociétés multinationales à leurs filiales implantées dans les États membres peuvent entraîner des problèmes en raison de la différence entre les régimes d'imposition.<sup>36</sup> Généralement, les incitations fiscales jouent un rôle de premier plan et apparaissent comme le principal outil de l'État pour promouvoir la participation financière. Elles ont cependant un caractère relatif et devraient être analysées dans le contexte du système fiscal de droit commun du pays concerné. Il n'est pas facile de comparer les fiscalités nationales,<sup>37</sup> et encore moins les dispositions réglementant les régimes nationaux de participation. Il convient en outre de prendre en compte les charges et cotisations sociales obligatoires, qui accroissent de manière très importante le poids global des prélèvements de l'État, en particulier sur le travail, et qui, dans de nombreux pays, modifient l'assiette des principaux impôts sur le revenu. Un examen systématique de la situation dans l'Europe des Vingt-sept montre d'une part l'impact, d'autre part les limites des incitations fiscales en faveur de la participation financière des salariés.<sup>38</sup>

### **Nous voulons ici :**

- donner une vue d'ensemble des régimes généraux d'imposition directe, eu égard à leurs conséquences sur la participation financière des salariés dans l'Union européenne ; nous classerons ces systèmes en trois catégories : défavorable, neutre ou favorable à la création de dispositifs de participation ;

---

<sup>36</sup> Rapport du Groupe de haut niveau d'experts indépendants sur les obstacles transfrontaliers à la diffusion de la participation financière des salariés des entreprises à caractère transnational », Bruxelles, décembre 2003, p. 43 et suiv. sur les obstacles à l'exportation.

<sup>37</sup> La comparaison des systèmes fiscaux de droit commun oblige à prendre en compte les différents types d'impôts, les différents systèmes d'imposition individuelle, taux, assiettes et exigibilités. Les taux d'imposition ne sont comparables qu'en calculant le taux d'imposition effectif. Pour cela, il faut cependant prendre en compte un type d'impôt ainsi qu'un statut et une situation personnels précis. Étant donné qu'il faudrait alors examiner la plupart des principaux impôts directs pour déterminer leur effet sur les régimes de participation, il n'est pas possible de calculer les taux effectifs pour chaque statut ou situation possibles.

<sup>38</sup> En raison de sa complexité, la comparabilité des taux d'imposition appliqués dans les différents pays ne peut être traitée dans le cadre de cet ouvrage. Ce sujet sera étudié plus en détail dans le rapport PEPPER IV, à paraître en 2008.

## **IV. Les incitations fiscales dans l'Europe des Vingt-sept**

---

- examiner les incitations spécifiques à la participation financière, afin de déterminer si elles sont indispensables à la création des dispositifs de participation des salariés, et si certaines sont plus efficaces que d'autres, indépendamment du pays où elles sont utilisées.

Un des critères les plus utiles pour mesurer l'efficacité des incitations fiscales est l'augmentation du type de régime de participation financière ciblée par la mesure immédiatement après sa mise en place. Ce genre de données n'a cependant été collecté que dans quelques pays seulement. Pour cette raison, l'analyse de l'efficacité des incitations dans ces pays ne sera donnée qu'à titre d'exemple. Une étude détaillée et complète de ces mesures dans tous les pays où elles ont été mises en place sera incluse dans le rapport PEPPER IV (à paraître en 2008).

### **2. Les régimes fiscaux généraux applicables à la participation dans l'Union européenne**

**Les impôts directs** en rapport avec la participation financière sont :

- l'impôt sur les sociétés (IS),
- l'impôt sur le revenu (IR) des personnes physiques,
- les impôts sur les dividendes à acquitter par l'actionnaire (taux spéciaux de l'IR, « impôt sur les placements », « taxe sur les dividendes », « impôt sur le revenu des actions », etc.),
- les impôts sur la cession d'actions à acquitter par l'actionnaire (taux spécial de l'IR, impôt sur les plus-values, « impôt sur les placements », etc.).

Selon l'art. 3 (1) h) du traité C.E., une des priorités de l'Union européenne est d'harmoniser les systèmes juridiques nationaux afin d'empêcher que la diversité des législations fiscales n'entrave le développement du marché commun. En complément, l'article 93 précise que cet objectif concerne également les impôts indirects (T.V.A. et accises). Cette disposition a donné lieu à de nombreuses directives qui ont entraîné la mise en cohérence d'une grande partie de la fiscalité indirecte. Il n'existe toutefois aucune clause spéciale faisant référence aux impôts directs.<sup>39</sup> Les possibilités d'harmonisation en ce domaine sont d'ailleurs restreintes à l'art. 5 (2) traité C.E. D'un côté, la Commission européenne, qui voit dans l'autonomie fiscale un élément-clé de la souveraineté des États étroitement lié à leurs structures économiques, sociales et culturelles propres, se prononce en faveur de la concurrence en matière de fiscalité directe<sup>40</sup>. De l'autre, elle admet la nécessité d'empêcher la concurrence déloyale en matière d'impôt, en particulier dans le domaine de la fiscalité des entreprises.<sup>41</sup> En l'absence à la fois de base juridi-

---

<sup>39</sup> Seules s'appliquent les dispositions d'ordre plus général des articles 94, 96 et 97 du traité C.E., relatives à la prévention des pratiques susceptibles de fausser les règles du marché ainsi que, pour les cas de discrimination majeure, l'art. 87 du traité C.E. concernant les aides de l'État, les art. 39, 43, 49 et 56 (libertés fondamentales) et l'art. 12 (clause générale anti-discrimination). Ces dispositions visent cependant à empêcher toute discrimination fiscale à l'égard des personnes physiques et morales des autres pays membres, et à prévenir la double imposition. Elles n'ont pas pour effet de renforcer l'harmonisation.

<sup>40</sup> Cf. COM (1980), 139 ; H. Weber-Grellet, (2005) : « Europäisches Steuerrecht », Munich, pp. 28 et 152.

<sup>41</sup> Lié à l'origine aux paradis fiscaux traditionnels tels que les îles Anglo-Normandes et Monaco, le problème du dumping fiscal a pris une acuité nouvelle depuis l'adhésion de pays membres dont le taux de l'impôt sur les sociétés - et dans une certaine mesure celui de l'impôt sur le revenu des personnes physiques -, est générale-

que et de soutien politique à l'harmonisation des taux de l'impôt sur les sociétés, la Commission encourage actuellement la mise en place d'une assiette commune consolidée pour cet impôt.<sup>42</sup> Il faut noter toutefois que même introduite dans tous les États membres, elle ne s'appliquerait pas aux entreprises opérant uniquement à l'intérieur des frontières de leur pays.<sup>43</sup>

Quoi qu'il en soit, la concurrence fiscale internationale exerce une pression considérable, en particulier sur le taux de l'impôt sur les sociétés, depuis la réforme de la fiscalité américaine en 1986, qui a donné naissance à deux mouvements de fond au plan mondial. Le premier concerne la priorité donnée désormais à la fiscalité indirecte de préférence à la fiscalité directe<sup>44</sup> (à quelques exceptions près, dont la France), et à l'imposition du travail de préférence à l'imposition du capital.<sup>45</sup> Il se pourrait donc que la fiscalité des régimes de participation sous forme d'actions devienne à terme plus favorable que celle des dispositifs de participation en espèces, la pression sur les dividendes et les revenus du capital étant plus faible que sur les salaires. Le second mouvement consiste en une baisse des taux d'imposition, parallèlement à un élargissement de l'assiette.<sup>46</sup> Bien que susceptible d'entraîner la suppression des incitations spécifiques, cette tendance ne signifie pas forcément un alourdissement de la fiscalité ; en effet, la baisse des taux, si elle est suffisante, peut compenser les incitations disparues. Le schéma ci-dessous présente les principales caractéristiques des systèmes nationaux d'imposition directe :

Tous les systèmes d'imposition directe des États membres et des candidats à l'adhésion ont en commun de s'appliquer aux seuls revenus et non à la dépense.<sup>47</sup> En conséquence, les systèmes d'impôt sur le revenu, qui influent sur le rapport entre la charge fiscale pesant sur le capital et celle pesant sur le travail, peuvent être classés en systèmes à taux unique, systèmes mixtes et systèmes à taux différenciés ; tous présentent des avantages et des inconvénients d'un point de vue économique et sont actuellement en vigueur dans les différents États membres. Dans un

---

ment très inférieur à celui des États d'Europe de l'Ouest, à l'exception de l'Irlande. Cf. Weber-Grellet, Heinrich (2005) : « *Europäisches Steuerrecht* », Munich, p. 163.

<sup>42</sup> Cf. COM (2001) 582 du 23 octobre 2001 ; COM (2003) 726 du 24 novembre 2003 ; CCCTB/WP/046 du 12 décembre 2006 ; COM/2007/223 du 2 mai 2007 ; la proposition, qui doit être déposée en 2008, n'est pas encore finalisée, mais il semble probable que l'assiette commune consolidée puisse être mise en place dans quelques années. Plusieurs États membres pratiquant des taux relativement bas sont opposés à cette idée, mais l'unanimité n'est pas obligatoire dans ce cas. Le commissaire européen en charge de la fiscalité a déclaré que ce projet pouvait, si nécessaire, être mis en œuvre par huit États membres grâce au mécanisme de coopération renforcée.

<sup>43</sup> De plus, l'utilité de cet instrument pour harmoniser la fiscalité des entreprises paraît sujette à caution s'il n'y a pas en même temps limitation des taux de l'impôt sur les sociétés. Cf. ministère allemand des Finances (2007) : « *Einheitliche Bemessungsgrundlage der Körperschaftsteuer in der Europäischen Union* », in : Monatsbericht des BMF, avril 2007, p. 73.

<sup>44</sup> Cf. O.C.D.E. (2005) : « *Tax Policy Reform Conclusions* », Centre de politique et d'administration fiscales de l'O.C.D.E., p. 6.

<sup>45</sup> Cf. H. Weber-Grellet (2005) : « *Europäisches Steuerrecht* », Munich, p. 30. Bien qu'il détermine la pratique, le principe selon lequel la pression fiscale sur le capital doit être plus faible que celle pesant sur le travail n'est étayé par aucun fondement théorique ni élément empirique (cf. S. Ganghoff (2004) : « *Wer regiert in der Steuerpolitik?* », Francfort-sur-le-Main, New York, p. 35).

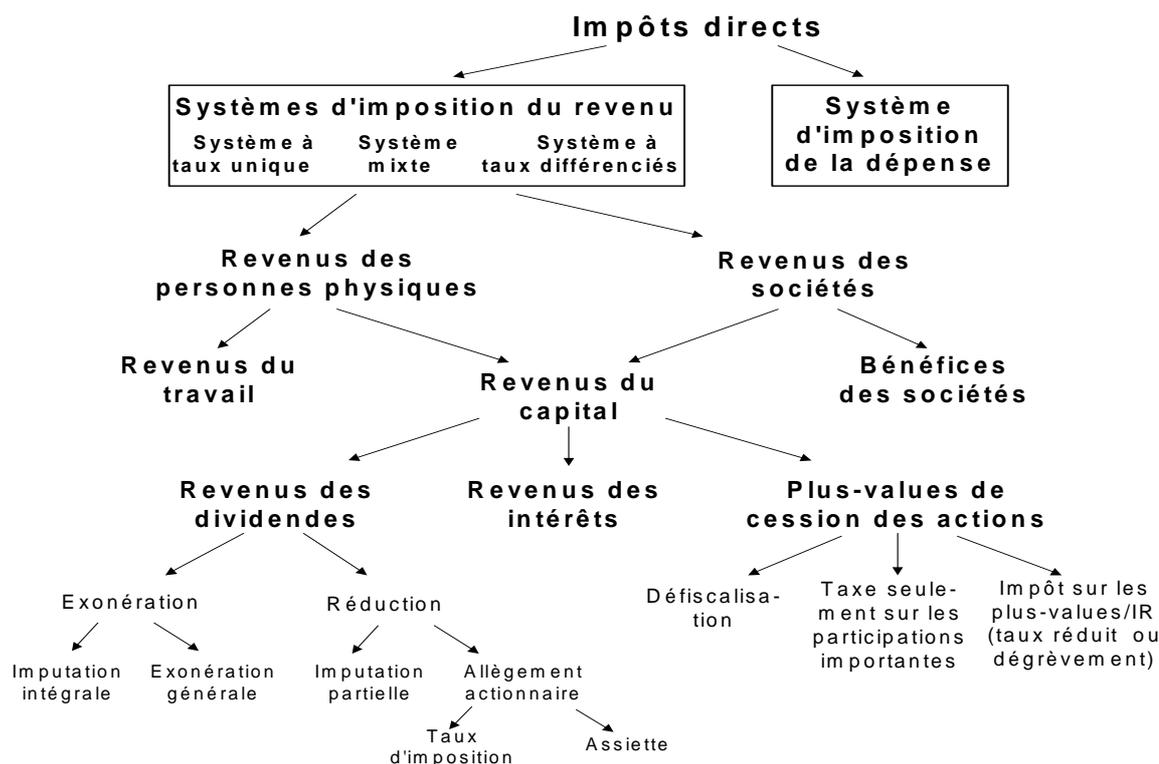
<sup>46</sup> Cf. O.C.D.E. (2005) : « *Tax Policy Conclusions* », Centre de politique et d'administration fiscale de l'O.C.D.E., p. 6.

<sup>47</sup> La Croatie a cependant eu un système d'imposition de la dépense de 1994 à 2000. La Bulgarie, l'Estonie et la Hongrie ont un prélèvement de ce type sur les avantages en nature, à acquitter par les entreprises. Peu commun, le système estonien d'impôt sur les sociétés (remplacement de cet impôt par une taxe sur les profits distribués) peut lui aussi être rapproché du principe de la fiscalité sur la consommation.

## IV. Les incitations fiscales dans l'Europe des Vingt-sept

vrai système à taux unique, représenté par la Roumanie et la Slovaquie, le poids de l'impôt est réparti uniformément sur toutes les sources de revenu, selon un seul taux relativement bas, le taux de base servant de référence aux autres prélèvements étant l'impôt sur les revenus du capital. Ce système favorise généralement de manière uniforme tous les types de participation financière des salariés. Il en va de même avec les systèmes dont les taux diffèrent selon qu'ils s'appliquent au travail ou au capital, mais qui ont un IR à taux unique (Estonie, Lettonie, Lituanie).<sup>48</sup> Les systèmes mixtes, représentés notamment par la Suède et la Finlande, se caractérisent par un IR à forte progressivité, associé à un prélèvement à taux unique sur les revenus du capital. Cette combinaison a en principe des effets négatifs sur la participation aux bénéfices en espèces, et positifs sur les régimes fondés sur la distribution d'actions. La plupart des pays membres de l'Union européenne ont un système à taux différenciés qui favorise généralement l'actionariat salarié lorsque l'imposition du capital se fait selon un taux unique relativement modéré. Pour ce qui est des systèmes fiscaux, il est par conséquent impossible de dégager des tendances communes. Chaque pays a ses propres traditions et objectifs et aucun des systèmes en vigueur ne peut être considéré objectivement comme étant le meilleur.<sup>49</sup>

Figure n° 11. Les principales caractéristiques des systèmes nationaux d'imposition directe



<sup>48</sup> Bien que ces systèmes soient plus avantageux pour l'actionariat, la fiscalité des revenus du capital étant généralement plus faible que celle du travail. Dans la pratique cependant, l'avantage des taux uniques peut être amoindri par les cotisations sociales relativement élevées qui doivent souvent être acquittées en plus.

<sup>49</sup> La plupart des pays d'Europe occidentale ne peuvent introduire un système à taux unique en raison du risque de baisse des recettes fiscales (voir pour l'Italie O.C.D.E. (2005) : « Tax Policy Reforms in Italy », Centre de politique et d'administration fiscales de l'O.C.D.E., p. 4).

En ce qui concerne le système de l'impôt sur les sociétés (imposition des dividendes aux niveaux entreprise et actionnaire), aucun État membre n'accorde de dégrèvement aux entreprises, mais beaucoup atténuent la double imposition en allégeant l'impôt auquel sont soumis les détenteurs d'actions. À l'intérieur de l'Union européenne, tous les systèmes : classique, imputation, allègement fiscal au profit de l'actionnaire et exonération, sont représentés. Du point de vue de la participation financière des salariés, les systèmes classiques (double imposition du revenu des dividendes : Irlande, Lettonie, Roumanie par exemple) sont d'une manière générale défavorables.<sup>50</sup> L'imputation partielle, qui a habituellement pour effet un impôt au niveau actionnaire plus lourd que l'imputation intégrale et que l'allègement fiscal au profit de l'actionnaire<sup>51</sup>, est de ce fait relativement défavorable. La plupart des pays appliquent actuellement le système de l'allègement fiscal, dont il est cependant difficile d'évaluer l'effet sur la participation financière sans comparer les taux d'imposition effectifs.<sup>52</sup> Le meilleur système pour les régimes de participation sous forme d'actions est incontestablement l'exonération fiscale par voie législative du revenu des dividendes (Croatie, Chypre, Estonie, Grèce, Slovaquie notamment) ou par imputation intégrale (Finlande par exemple).

La fiscalité des plus-values réalisées sur les cessions d'actions est d'une grande importance pour l'actionnariat salarié. Dans ce domaine, trois systèmes sont pratiqués dans l'Union européenne : exonération (Belgique, Portugal, Chypre, Bulgarie en partie, Malte, par exemple) ; imposition uniquement des grosses participations (définies différemment selon les pays ; Autriche, Allemagne, Italie, Luxembourg, Pays-Bas par exemple) et taxation au moyen de l'impôt sur les plus-values ou de l'IR à un taux réduit (et généralement unique). Il est évident que l'exonération fiscale est le plus avantageuse pour la participation financière. L'imposition des grosses participations est également favorable, les salariés actionnaires étant généralement de petits porteurs. Aucune tendance commune ne se dégage en ce qui concerne la fiscalité des plus-values. Les cotisations sociales obligatoires<sup>53</sup> peuvent soit réduire la base de l'impôt sur les sociétés et de l'impôt sur le revenu, soit être assises sur le revenu après impôt (Lettonie par exemple). Dans les autres cas, elles alourdissent le fardeau qui pèse sur le revenu brut et sont donc très défavorables à la participation aux bénéfices en espèces, même lorsque la fiscalité générale est faible comme en Slovaquie. Les cotisations sociales peuvent en outre être prélevées sur les revenus du capital comme en France (ce qui aurait eu des conséquences négatives sur les régimes de participation sous forme d'actions si la France n'avait pas mis en place des incitations fiscales spécifiques). D'une manière générale, on ne peut discerner aucune tendance commune dans l'évolution de la sécurité sociale, l'État ne pouvant réformer les cotisations qui, dans la plupart des pays, sont liées à une assurance à long terme, aussi facilement qu'il peut modifier la fiscalité.

Le taux d'imposition, le barème des cotisations sociales et les déductions sont en interdépendance à l'intérieur d'un même système fiscal national ; il convient par conséquent d'analyser chaque système séparément dans sa globalité ; le tableau n° 1 ci-dessous en présente les détails.

---

<sup>50</sup> Cela dépend toutefois du taux de l'IR, qui est relativement bas en Irlande, Lettonie et Roumanie.

<sup>51</sup> Cf. C. Spengel, (2003) : « Internationale Unternehmensbesteuerung in der Europäischen Union », Düsseldorf, p. 23.

<sup>52</sup> La mondialisation de l'économie et les exigences du droit européen tendent à favoriser le remplacement du système d'imputation par celui des allègements fiscaux. Cf. Spengel, Christoph (2003) : « Internationale Unternehmensbesteuerung in der Europäischen Union », Düsseldorf, p. 25.

<sup>53</sup> La différence entre le financement de la sécurité sociale par l'impôt, comme au Danemark et en Estonie par exemple, et le financement par des cotisations d'assurance sociale réside dans le fait que dans le cas de l'impôt, il n'y a pas de droit à faire valoir contre un organisme d'assurance sociale.

#### IV. Les incitations fiscales dans l'Europe des Vingt-sept

Tableau n° 4. Fiscalité générale et cotisations sociales obligatoires

	Régime fiscal des dividendes	IS <sup>54</sup>	Imposition des dividendes au niveau actionnaire <sup>55</sup>	Imposition des plus-values de cession au niveau actionnaire <sup>56</sup>	IR <sup>57</sup>	Cotisations sociales obligatoires <sup>58</sup>
<b>Belgique</b>	Allègement actionnaire : taux réduit	34 %	15 %	0 % en général	progressif 25-50 % État+0-9% niv. subordonnés ; CS déductibles	Salarié : taux global 13,07% Employeur : taux global 35 %
<b>Bulgarie</b>	Allègement actionnaire : taux réduit	10 %	7 %,	0 % pour les titres d'entreprises publiques cotées à la bourse de Bulgarie	progressif 20-24 %, CS volontaires déductibles	Salarié : (cumulées) 12,43-25,74 % Employeur : (cumulées) 23,34-25,74 %
<b>Croatie</b>	Actionnaires exonérés de la taxe sur les dividendes	20 %	0 %	0 %	progressif 15-45 % + impôt municipal 0-18 % ; CS déductibles	Salarié : 20 % à caisse de retraite Employeur : 17,2 % aux caisses maladie, chômage et accident
<b>Chypre</b>	Actionnaires exonérés de la taxe sur les dividendes	10 %	0 % en général	0 % en général	progressif 20-30 % ; CS déductibles	Salarié : taux global 6,3 % Employeur : taux global 6,3 % + 2 % au Fonds de cohésion sociale
<b>République tchèque</b>	Allègement actionnaire : taux réduit	24 %	Retenue de 15 % à la source	IR de droit commun sur les cessions d'actions dans les 6 premiers mois	progressif 12-32 % ; CS déductibles	Salarié : (cumulées) 12,5 % Employeur : (cumulées) 35 %
<b>Danemark</b>	Allègement actionnaire : taux réduit	28 %	Impôt de 28 % sur le revenu des actions jusqu'à 44 300 DKK, 43 % au-dessus ; opérateurs pro-	28-43 %	progressif 5-26,5 % État + 29-35 % niv. subordonnés ; plafond 59 %	Salarié : contribution marché de travail 8 % Employeur : 0 %

<sup>54</sup> Les données relatives à l'impôt sur les sociétés pour 2007 sont présentées dans le rapport du ministère allemand des Finances daté d'avril 2007, p. 68, tableau 1. Le terme générique d'« impôt sur les sociétés » recouvre ici tous les prélèvements légaux au niveau de l'État et des collectivités qui lui sont subordonnées, ainsi que les taxes supplémentaires sur les bénéfices des entreprises.

<sup>55</sup> Données sur la fiscalité des dividendes tirées de la base de données [www.deloittetaxguides.com](http://www.deloittetaxguides.com), date de consultation : 20 juillet 2007.

<sup>56</sup> Données sur la fiscalité des plus-values tirées de la base de données [www.deloittetaxguides.com](http://www.deloittetaxguides.com), date de consultation : 20 juillet 2007.

<sup>57</sup> Les données concernant les taux de l'IR pour 2006 proviennent pour l'essentiel de la base de données de l'Union européenne ([ec.europa.eu/taxation\\_customs/taxinv](http://ec.europa.eu/taxation_customs/taxinv), date de consultation : 20 juin 2007).

<sup>58</sup> Les données sur les cotisations sociales pour 2006 proviennent du site MISSOC ([ec.europa.eu/employment\\_social/missoc/2006](http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/2006), date de consultation : 20 juin 2007).

## 2. Les régimes fiscaux généraux

	Régime fiscal des dividendes	IS <sup>54</sup>	Imposition des dividendes au niveau actionnaire <sup>55</sup>	Imposition des plus-values de cession au niveau actionnaire <sup>56</sup>	IR <sup>57</sup>	Cotisations sociales obligatoires <sup>58</sup>
			professionnels exonérés			
<b>Allemagne</b>	Allègement actionnaire : assiette réduite	38,7 %	IR au taux de droit commun + impôt de solidarité 5,5 % ; base d'imposition réduite à 50 % du revenu des dividendes (système du demi-revenu) ; pas de CS	0 % pour les petites participations à long terme ; IR au taux de droit commun sur la différence entre la moitié du prix de vente et la moitié du prix d'achat	progressif 15-45,4 % + impôt de solidarité de 5,5 % ; plafond en valeur absolue ; cotisations retraite et maladie partiellement déductibles	Salarié : (moyenne) 13-21,4 % Employeur : (moyenne) 20,5 % Plafond en valeur absolue dans les deux cas
<b>Estonie</b>	Exonération pour les actionnaires ; bénéfices non distribués exonérés de l'impôt sur les sociétés	22 % sur les bénéfices distribués	0 %	IR au taux de droit commun	22 % taux unique ; CS obligatoires déductibles	Salarié : cotisation de 0,6 % à l'assurance chômage Employeur : « impôt social » de 33 % + cotisation de 0,3 % à l'assurance chômage
<b>Grèce</b>	Actionnaires exonérés de la taxe sur les dividendes	25 %	0 %	0 % en général ; 20 % sur les cessions de parts de SARL ou de sociétés de personnes	progressif 15-40 % ; CS déductibles	Salarié : 11,55 % (16 %) Employeur : 23,1 % (28,06 %) ; plafond en valeur absolue dans les deux cas
<b>Espagne</b>	Imputation partielle	32,5 %	15 % ; crédit d'imputation	15 % si détention supérieure à 1 an, IR de droit commun dans les autres cas	15-45 % revenu de l'épargne déductible	Salarié : 16,35 % Employeur : 30,6 %
<b>France</b>	Imputation partielle	34,4 %	IR de droit commun avec crédit d'impôt de 40 % + prélèvements sociaux (CRDS, CSG) - 11 %	16 % sur les plus-values ; 30-40 % sur les options sur titres	progressif 5,5-40 %	Salarié : (cumulées) 10,6-17,8 % ; plafond en valeur absolue Employeur : (cumulées) 29,72-34,22 %
<b>Hongrie</b>	Allègement actionnaire : taux réduit	17,5 %	impôt de 25 % sur le revenu des dividendes jusqu'à 30 % du capital 35% au-dessus + CS	25 % sur les gains (plus-values)	progressif 18-36 % CS volontaires déductibles	Salarié : 17% Employeur : 32 % + cotisation à l'assurance maladie

#### IV. Les incitations fiscales dans l'Europe des Vingt-sept

	Régime fiscal des dividendes	IS <sup>54</sup>	Imposition des dividendes au niveau actionnaire <sup>55</sup>	Imposition des plus-values de cession au niveau actionnaire <sup>56</sup>	IR <sup>57</sup>	Cotisations sociales obligatoires <sup>58</sup>
			14 % (cotisation maladie)			
<b>Irlande</b>	Système classique	12,5 %	20%	20 %	progressif 20-42 % ; CS volontaires déductibles	Salarié : 2-6 % Employeur : 8,5-10,75 %
<b>Italie</b>	Allègement actionnaire : assiette réduite	37,3 %	IR de droit commun ; base d'imposition réduite à 40 % du revenu des dividendes; sous 5 % soit 2 % de droit de vote 12,5 %	12,5 % sur les petites participations ; 27 % sur les participations importantes ; base d'imposition réduite à 40 % des gains	progressif 23-43 % + impôt supplémentaire 0,9-1,4 % ; CS déductibles	Salarié : (cumulées) 9,2-10,2 % Employeur : (cumulées) 32,08 %
<b>Lettonie</b>	Système classique	15 %	IR de droit commun	IR de droit commun	25 % taux unique	Salarié : taux global 9 % Employeur : taux global 24,09 %, tous deux sur le revenu après impôt
<b>Lituanie</b>	Allègement actionnaire : taux réduit	15 %	15 %	15 % en général ; 0 % si durée de détention supérieure à un an et en l'absence de participation importante depuis 3 ans	27% taux unique	Salarié : 3 % Employeur : 30,7 %
<b>Luxembourg</b>	Allègement actionnaire : assiette réduite	29,6 %	15 % ; base d'imposition réduite à 50% du revenu des dividendes	IR de droit commun sur participation à court terme ; abattement élevé et réduction de moitié du taux de l'IR sur les participations à long terme	progressif 8-38 %	Salarié : 11,8-14,05 % Employeur : 13,15-20,75 %
<b>Malte</b>	Imputation intégrale	35 %	IR de droit commun et crédit d'impôt pour les plus-values	droit de timbre ; exonération des titres cotés à la bourse de Malte	progressif 15-35 %	Salarié : taux global 2,84-13,38 livres maltaises/semaine Employeur : taux global 2,84-13,38 livres maltaises/semaine
<b>Pays-Bas</b>	Allègement actionnaire : taux réduit	25,5 %	15 % sur les petites participations,	0 % sur les petites participations, 25 % sur les grosses	progressif 33,65-52%	Salarié : 5,2-31,7 % Employeur : 6,5-11,31 %

## 2. Les régimes fiscaux généraux

	Régime fiscal des dividendes	IS <sup>54</sup>	Imposition des dividendes au niveau actionnaire <sup>55</sup>	Imposition des plus-values de cession au niveau actionnaire <sup>56</sup>	IR <sup>57</sup>	Cotisations sociales obligatoires <sup>58</sup>
			25 % sur les grosses			
<b>Autriche</b>	Allègement actionnaire : taux réduit	25 %	25 % ; option : IR de droit commun à 50 % ; pas de CS en général	0 % sur les petites participations à long terme, 25 % sur les grosses participations	progressif 23-50 % ; cotisations retraite obligatoires et volontaires en partie déductibles	Salarié : (cumulées) 16,85-17,2 % Employeur : (cumulées) 20,5-20,7 % déductibles ; plafond en valeur absolue dans les deux cas
<b>Pologne</b>	Allègement actionnaire : taux réduit	19 %	19 %	19 %	progressif 19-40 %	Salarié : (moyenne) 22,2 % Employeur : (moyenne) 20,6 %
<b>Portugal</b>	Imputation partielle	27,5 %	20 % ; crédit d'imputation de 50 %	10 % en général ; exonération d'impôt si les actions sont conservées plus de 12 mois	progressif 10,5-42 %	Salarié : taux global 11 % Employeur : taux global 23,75 %
<b>Roumanie</b>	Système classique	16 %	« Taxe sur les investissements » de 16 %	« Taxe sur les investissements » de 16 % ; 1 % sur les investissements à long terme	16 % taux unique ; cotisations volontaires à une caisse de retraite privée déductibles	Salarié : (cumulées) 17 % Employeur : (cumulées) 30,35-31,35 %
<b>Slovaquie</b>	Actionnaires exonérés de taxe sur les dividendes	19 %	0 %	IR de droit commun	19% taux unique	Salarié : 13,4 % Employeur : 28,4 %
<b>Slovénie</b>	Allègement actionnaire : taux réduit	23 %	20 %	0-20 % en fonction de la durée de détention	progressif 16-41 % ; cotisations aux caisses de retraite privées déductibles	Salarié : 22,1 % Employeur : 16,1 %
<b>Finlande</b>	Imputation intégrale	26 %	« Taxe sur les investissements » de 28 % ; pas de CS en général	28 %	progressif 9-32 % État + 18,46 % niv. subordonnés ; CS déductibles	Salarié : (cumulées) 6,61-7,18 % ; Employeur : (cumulées) 20,69-32,69 % ; plafond en valeur absolue dans les deux cas
<b>Suède</b>	Allègement actionnaire : taux réduit	28 %	« Impôt personnel sur les revenus du capital » de 30 %	30 %	progressif 20-25 % État + 31,6 % niv. subordonnés	Salarié : 7 % Employeur : 32,28 %

## IV. Les incitations fiscales dans l'Europe des Vingt-sept

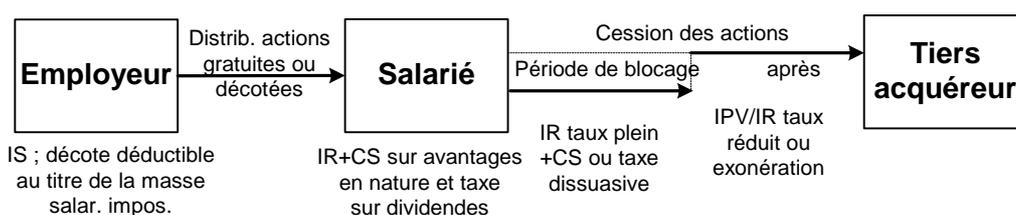
	Régime fiscal des dividendes	IS <sup>54</sup>	Imposition des dividendes au niveau actionnaire <sup>55</sup>	Imposition des plus-values de cession au niveau actionnaire <sup>56</sup>	IR <sup>57</sup>	Cotisations sociales obligatoires <sup>58</sup>
<b>Turquie</b>	Imputation partielle	20 %	15 % ; crédit d'imputation de 50 %	0 % si détention supérieure à 4 ans, IR de droit commun dans les autres cas	progressif 15-35 %	Salarié : 15 % ; employeur : 21,5 % ; plafond en valeur absolue dans les deux cas
<b>Royaume-Uni</b>	Imputation partielle	30 %	10 % jusqu'au taux de base ; 32,5 % au-dessus ; crédit d'imputation	40 % sur les plus-values ; dégrèvement dégressif	progressif 10-40 %	Salarié : taux global 11 % Employeur : taux global 12,8 %

*Abréviations* : IS = impôt sur les sociétés, IR = impôt sur le revenu, IPV = impôt sur les plus-values, CS = cotisations sociales, IC = société intermédiaire.

Du point de vue de la fiscalité, les seules données importantes sont le type de régime de participation - en espèces ou par actions -, et l'utilisation ou non d'une « entité intermédiaire »<sup>59</sup> jouant le rôle de vecteur. Les mêmes règles d'imposition s'appliquent aux régimes d'actionariat et aux dispositifs de participation aux bénéfices sous forme d'actions, directe ou différée.

### a) L'actionariat salarié

#### Participation au capital



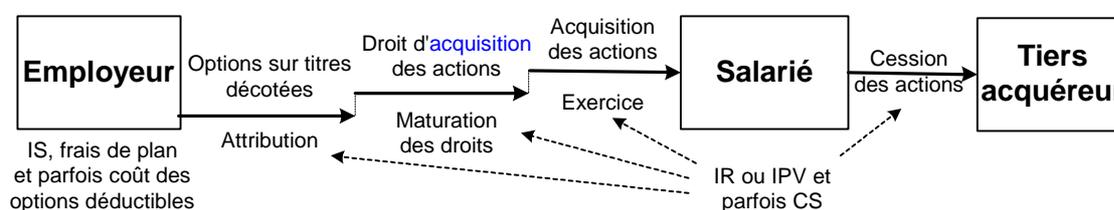
La valeur de l'avantage que représentent les actions décotées attribuées au salarié est généralement considérée comme faisant partie de sa rémunération et est à ce titre intégralement soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales obligatoires. L'entreprise peut normalement déduire la décote de la masse salariale imposable. Les règles d'évaluation, particulière-

<sup>59</sup> Terme générique utilisé pour désigner les sociétés intermédiaires, les fonds dotés d'une personnalité juridique propre et les fiducies (dans les pays de droit coutumier comme le R.-U., l'Irlande et Malte), qui recueillent les bénéfices distribués, détiennent, allouent et transfèrent les actions, options ou titres de l'entreprise au nom des salariés, distribuent parfois les dividendes et les bénéfices, gèrent les dividendes et réalisent les investissements.

ment des actions non cotées, diffèrent cependant considérablement selon les pays.<sup>60</sup> La taxation des dividendes dépend du régime spécifique appliqué par l'État concerné. Aucun pays européen n'accordant d'allègement fiscal à l'entreprise, celle-ci doit généralement acquitter le taux plein de l'impôt sur les sociétés applicable à la totalité des gains, y compris à la partie à distribuer.<sup>61</sup> Les différents systèmes d'imposition des dividendes au niveau de l'actionnaire ont été exposés plus haut. Le traitement fiscal des plus-values réalisées sur la cession d'actions dépend du moment de la vente des titres : pendant ou après la période de blocage. Lorsque la transaction a lieu pendant la période de blocage, il n'y a pas de différence importante entre les pays européens : le salarié doit acquitter soit le taux plein de l'impôt sur le revenu plus des cotisations sociales, soit une taxe spéciale (à taux élevé) dissuasive. Lorsque la vente a lieu après l'expiration de la période de blocage, la fiscalité dépend du régime d'imposition des plus-values exposé plus haut. En l'absence d'exonération générale ou applicable aux petites participations, on a souvent recours à d'autres dispositifs d'allègement.

### Options sur titres

La fiscalité applicable aux options sur titres distribuées aux salariés est un sujet complexe en raison des différences en matière d'exigibilité de l'impôt et de la diversité des méthodes d'évaluation qui dépendent de cette exigibilité. Dans la plupart des pays membres de l'U.E., l'imposition a lieu au moment de l'exercice ; parfois, elle a lieu à l'attribution des options ou, au choix, au moment de l'attribution ou de la levée ; certains États prélèvent un impôt lors de la cession des titres.



L'imposition anticipée au moment de l'attribution comporte des risques considérables, qui doivent être compensés par des allègements fiscaux spéciaux (réduction du taux ou de la base d'imposition, exonération des cotisations sociales). Les gains provenant des options sur titres, que l'on pourrait considérer comme des plus-values en capital, sont traités comme des revenus du travail par la plupart des pays de l'Union, et soumis en tant que tels à l'impôt sur le revenu et en partie aux cotisations sociales. L'entreprise peut généralement déduire les frais de création et de fonctionnement du plan ainsi que le coût des options lorsqu'il y a rachat des actions

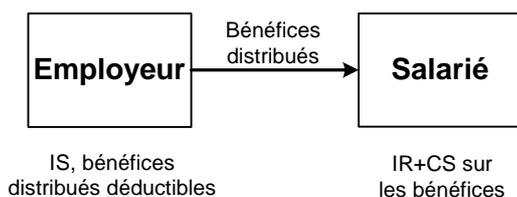
<sup>60</sup> Les règles d'évaluation des actions peuvent varier et donner des résultats différents selon qu'il s'agit d'imposer les titres des salariés ou de l'employeur, comme en Autriche. Le moment fixé pour l'évaluation peut également varier selon les pays et donner des résultats différents en ce qui concerne la valeur des actions, et donc la matière imposable.

<sup>61</sup> Cependant, un des États membres, l'Estonie, a substitué à l'impôt sur les sociétés une taxe sur les bénéfices distribués. Ce système original peut avoir un effet positif sur l'accumulation de fonds, mais il constitue un élément fortement dissuasif pour les employeurs, tant en ce qui concerne les régimes de participation sous forme d'actions que les dispositifs de participation aux bénéfices en numéraire.

## IV. Les incitations fiscales dans l'Europe des Vingt-sept

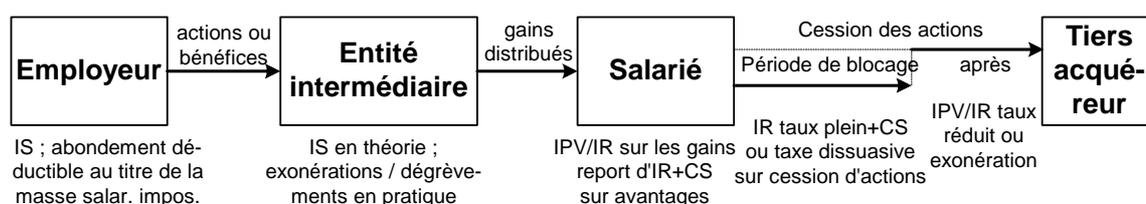
(à l'exception notamment de la Belgique). Dans certains pays (Belgique, Danemark, Irlande, Luxembourg, Portugal par exemple), l'entreprise et le salarié bénéficient tous deux d'exonérations sociales.<sup>62</sup>

### b) La participation aux bénéfices



En ce qui concerne la participation aux bénéfices versée en espèces, il n'existe pas de différences majeures entre les États membres de l'Union européenne. L'entreprise peut généralement déduire de la masse salariale imposable les bénéfices distribués (sauf en Estonie, où ils sont par contre soumis à la taxe sur les bénéfices distribués), pour lesquels le salarié doit acquitter l'IR à taux plein et des cotisations sociales. La participation aux bénéfices sous forme d'actions est assujettie à la réglementation sur l'actionnariat salarié (voir le paragraphe a) plus haut).

### c) Les entités intermédiaires



La grande variété de régimes d'actionnariat et de participation aux bénéfices utilisant un vecteur pour la détention des actions et l'investissement du capital recueilli est l'expression des divergences considérables qui existent en matière de droit des sociétés dans les différents pays européens. Tous obéissent cependant aux mêmes principes de base : l'entreprise bénéficie dans la majorité des cas d'un abattement sur l'impôt sur les sociétés, au titre de ses abondements à l'entité intermédiaire ainsi que des frais de création et de fonctionnement du plan ; le statut de l'entité intermédiaire est habituellement choisi en fonction de critères fiscaux. L'imposition des salariés serait identique à celle pratiquée pour les régimes de participation aux bénéfices par actions (voir paragraphe a) plus haut) s'il n'y avait pas d'incitations spécifiques (différé d'imposition des gains par exemple), qui sont accordées dans la plupart des cas.

<sup>62</sup> Pour plus de détails, voir Comm. eur. (2003), « Stock Options » ; Pricewaterhouse Coopers (2002) : « Employee Stock Options in the EU and the USA », Londres.

### 3. Les incitations fiscales spécifiques applicables aux régimes de participation dans l'Union européenne

Abstraction faite des incitations spécifiques, la plupart des systèmes fiscaux nationaux sont peu ou prou favorables à la participation financière. Le seul pays à entraver actuellement son développement est l'Estonie, qui a substitué la taxation des bénéfices distribués au niveau employeur à l'impôt sur les sociétés au taux de droit commun.<sup>63</sup> Les systèmes fiscaux nationaux dans lesquels les dividendes et les plus-values sont exonérés d'impôts et de cotisations sociales sont particulièrement avantageux aux régimes de participation sous forme d'actions. Bien que différents dans les détails, les mêmes prélèvements s'appliquent habituellement aux mêmes dispositifs dans la plupart des pays, ce qui fait que la différence principale réside dans le niveau général de l'impôt ordinaire sur le revenu et des cotisations sociales obligatoires, qui dépend des taux et de la base d'imposition. Ainsi qu'il a été mentionné plus haut, il est impossible d'établir des taux effectifs comparables pour toutes les éventualités. Néanmoins, un écart important entre les taux d'imposition traduit une différence dans le poids de l'impôt. On peut donc affirmer que les pays à fiscalité modérée ont dans l'ensemble un régime plus favorable à la participation financière et que des incitations spécifiques ne sont pas nécessaires. L'exemple de l'Irlande est cependant là pour montrer que le gouvernement d'un pays à fiscalité modérée peut avoir un intérêt politique fort à promouvoir la participation financière des salariés au moyen d'incitations fiscales supplémentaires, quand bien même le faible niveau des prélèvements de droit commun limite l'impact de ces mesures.<sup>64</sup> Il est par conséquent important d'examiner les différents instruments utilisés pour la création d'incitations fiscales spécifiques. Celles-ci peuvent prendre diverses formes, comme le montre le schéma ci-dessous.

Bien que très efficaces parce qu'elles reposent sur la loi et non sur l'appréciation arbitraire de l'administration fiscale, la réduction des taux d'imposition et les exonérations sont rarement utilisées.<sup>65</sup> Une des raisons à cela réside dans la diminution importante des recettes fiscales qu'elles induisent ; en outre, le pouvoir discrétionnaire de l'administration est pratiquement inopérant dans ce cas.<sup>66</sup> Les déductions favorisent les revenus élevés sous un système progressif, comme l'IR dans la plupart des États membres de l'Union européenne ; le crédit d'impôt (réduction directe du montant de l'impôt), a l'avantage de ne pas être discriminatoire et d'être souvent plus avantageux qu'une déduction ou qu'un abattement équivalents.<sup>67</sup> Les abattements

---

<sup>63</sup> De ce fait, l'entreprise n'a aucun intérêt financier à distribuer une partie de ses bénéfices au personnel par le biais de régimes de participation en espèces, ni des dividendes à des salariés devenus actionnaires. Le système fiscal estonien devrait toutefois être réformé en 2009 et mis en conformité avec la directive européenne concernant le régime fiscal commun applicable aux sociétés mères et aux filiales d'États membres différents. Cf. KPMG (2007), « Corporate and Indirect Tax Rate Survey 2007 », p.15.

<sup>64</sup> Voir ministère irlandais des Finances, TSG 98/12.

<sup>65</sup> Voir C. Spengel (2003) : « Internationale Unternehmensbesteuerung in der Europäischen Union », Düsseldorf, p. 28.

<sup>66</sup> Pour compenser le manque à gagner causé par l'abaissement du taux d'imposition, on augmente le taux d'autres prélèvements ou on élargit la matière imposable. La réduction du taux d'imposition n'entraîne donc pas forcément une baisse globale du poids de l'impôt. Il n'est pas surprenant que les pays dont les taux d'imposition légaux sont bas, tels que l'Irlande, offrent moins d'avantages fiscaux que les pays à taux élevé, comme la France, l'Italie et l'Espagne. Voir C. Spengel (2003) : « Internationale Unternehmensbesteuerung in der Europäischen Union », Düsseldorf, p. 29.

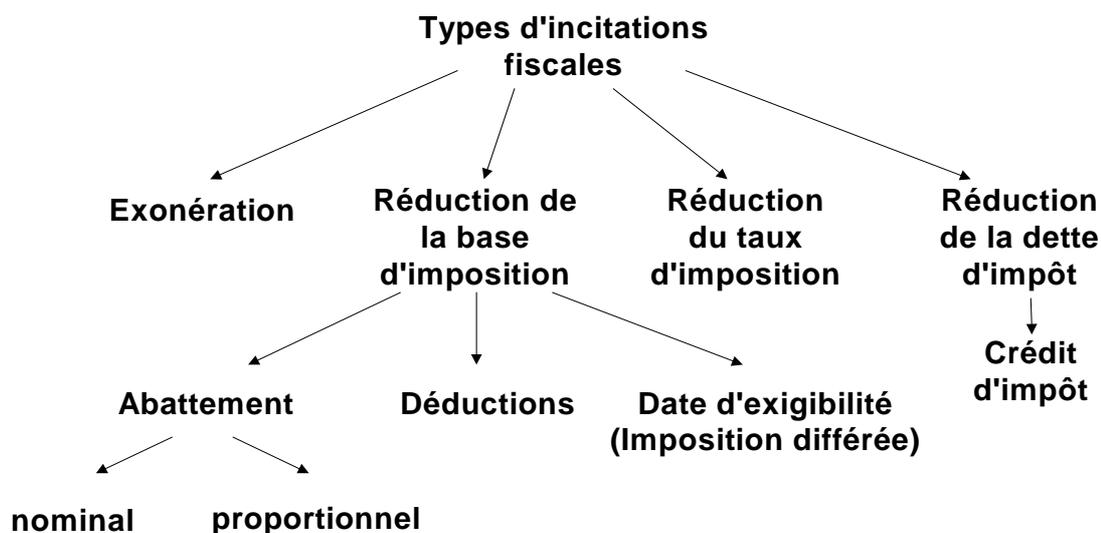
<sup>67</sup> Les avantages consentis au contribuable impliquent toutefois une baisse de recettes pour l'État. Les crédits d'impôt entraînent en outre des frais de gestion fiscale plus élevés. Ce système a été récemment remplacé par

#### IV. Les incitations fiscales dans l'Europe des Vingt-sept

---

profitent aux revenus modestes, les abattements nominaux, généralement moins avantageux pour le contribuable, impliquant une baisse des recettes fiscales plus faible que les abattements proportionnels. La réduction de la base d'imposition au moyen de l'imposition différée favorise l'actionnariat salarié en évitant au contribuable de devoir mobiliser des liquidités dès le stade de l'acquisition.

Figure n° 12 : Formes d'incitations fiscales



Des incitations particulières en faveur de la participation financière sont actuellement en vigueur dans 16 pays (pour la plupart occidentaux) sur 29 États membres ou candidats ; elles diffèrent de façon notable de par leur type et leur ampleur.

---

des abattements en France et en Italie. Voir T. Tipke, J. Lang (éd.) (2005) : « Steuerrecht », 18<sup>e</sup> édition, Cologne, pp. 799 et 802.

### 3. Les incitations fiscales spécifiques

**Tableau n° 5. Les incitations fiscales en faveur de la participation financière**

Pays	Salarié	Entreprise	
<b>Autriche</b>	<b>AS</b>	<p><b>DAS :</b> depuis 2001 : exonération fiscale et sociale jusqu'à 1453,46 euros/an pour les plans à large accès et sous condition d'une période de blocage de 5 ans et du dépôt des actions dans un établissement de crédit autrichien ;</p> <p><b>OsT :</b> depuis 1999 : abattement fiscal (10 % des gains par an, limité à 50 % des gains totaux non imposables) si options non négociables, plan à large accès, valeur des actions sous-jacentes à l'attribution des options inférieure ou égale à 36 400 euros ; report d'imposition pour le montant restant (imposition au choix à la vente ou lors du départ du salarié, au plus tard à la fin de la 7<sup>e</sup> année suivant l'attribution) si dépôt des options dans un établissement de crédit autrichien ;</p> <p><b>Ent. interm. :</b> depuis 2001 : IPV seulement jusqu'à 1453,46 euros par an ; IR au-delà ; exonération CS.</p>	<p><b>DAS :</b> valeur comptable des actions transférées déductible au titre de la masse salariale ;</p> <p><b>OsT :</b> prix d'achat des actions ou montant non versé aux fonds propres dans le cas d'une augmentation de capital déductibles de l'IS ;</p> <p><b>Ent. interm. :</b> versements aux ent. interm. et coûts occasionnés par ent. interm. déductibles de l'IS ; jusqu'à 1453,46 euros par an p. p. non imposables ; IPV au-delà ; dividendes des actions non imposables.</p>
	<b>PB</b>	<p><b>Incit. gén. :</b> non ; <b>Ent. interm. :</b> néant.</p>	<p><b>Incit. gén. :</b> non ; <b>Ent. interm. :</b> néant.</p>
<b>Belgique</b>	<b>AS</b>	<p><b>DAS :</b> depuis 2001 : gains imposés à 15 %, exonération CS si actions bloquées 2-5 ans ; base d'imposition : valeur du marché - coûts pour actions cotées, prix d'achat - valeur actif net pour actions non cotées ; vente des actions : exonérée jusqu'à 25 % du capital ; vente pendant période de blocage : taxe dissuasive de 23,29 % ;</p> <p><b>OsT :</b> depuis 1999 : imposition à l'attribution ; base d'imposition : forfaitaire = 15 % de la valeur des actions à l'attribution + 1 % pour chaque année jusqu'à l'exercice, valeur réduite de moitié (7,5 % + 0,5 %) si les options ne peuvent être levées dans les 3 ans suivant l'attribution, période d'exercice dans les 10 ans suivant l'attribution, pas de garantie contre la dépréciation, cours d'exercice fixé lors de l'offre de l'option ; exonération CS ;</p> <p><b>Ent. interm. :</b> néant.</p>	<p><b>DAS :</b> rabais déductible de l'assiette de l'IS ;</p> <p><b>OsT :</b> différence entre la valeur de marché des actions et le prix d'exercice des options déductible de la base d'imposition de l'IS uniquement si les actions sont fournies à l'exercice non par l'employeur, mais par une entreprise étrangère qui en facture le coût à l'employeur ;</p> <p><b>Ent. interm. :</b> néant.</p>
	<b>PB</b>	<p><b>Incit. gén. :</b> depuis 2001 : impôt de 15 % pour participation dans le cadre d'un plan d'épargne-investissement ; 25 % dans les autres cas ; CS au taux plein ;</p> <p><b>Ent. interm. :</b> néant.</p>	<p><b>Incit. gén. :</b> exonération CS</p> <p><b>Ent. interm. :</b> néant.</p>
<b>Danemark</b>	<b>AS</b>	<p><b>DAS :</b> depuis 1987 (plans à large accès) : rabais exonéré d'IS et de CS si valeur ne dépasse pas 10 % du salaire annuel, période de blocage de 5 ans et dépôt des titres dans une fiducie bancaire ;</p> <p><b>OsT :</b> (1) plans à large accès (depuis 1987) : exonération IS et CS si valeur des options ne dépasse pas 10 % du salaire annuel et période de blocage de 5 ans ; (2) plan individuel selon art. 7H (depuis 2003) : exonération IS et CS si valeur des options ne dépasse pas 10 % du salaire annuel ou prix d'exercice moins de 15 % plus bas que le prix du marché des titres sous-jacents ; (3) plan individuel selon art. 28 : pas d'incitations ;</p> <p><b>Ent. Interm. :</b> néant.</p>	<p><b>DAS :</b> rabais déductible de l'assiette de l'IS ;</p> <p><b>OsT :</b> (1) coût des options déductible de l'assiette de l'IS ; (2) non ; (3) coût des options déductible de l'assiette de l'IS ;</p> <p><b>Ent. interm. :</b> néant.</p>
	<b>PB</b>	<p><b>Incit. gén. :</b> (1) plans à large accès (depuis 1987) : exonération fiscale jusqu'à 8000 DKK si les titres sont bloqués 7 ans et déposés dans une fiducie bancaire</p>	<p><b>Incit. Gén. :</b> (1) coût des actions déductible de l'assiette de l'IS ; (2) non ;</p>

#### IV. Les incitations fiscales dans l'Europe des Vingt-sept

Pays	Salarié	Entreprise
	(2) plans individuels selon art. 7H (depuis 2003) : gains exonérés IS et CS si inférieurs à 10 % du salaire annuel ; <b>Ent. Interm.</b> : néant.	<b>Ent. interm.</b> : néant.
Finlande	<b>DAS</b> : depuis 1992 : rabais exonéré IR et CS si inférieur ou égal à 10 % et si plan à large accès ; dividendes : 30 % exonérés d'impôt dans entreprises publiques ; entreprises privées : 100 % exonérés d'impôt si bénéfice par action inférieur à 9 % et si montant total inférieur à 90 000 euros ; <b>OsT</b> : non ; <b>Ent. interm.</b> : néant.	<b>DAS</b> : rabais déductible de l'assiette de l'IS ; <b>OsT</b> : non ; <b>Ent. interm.</b> : néant.
	<b>PB</b> <b>Incit. gén.</b> : non ; <b>Ent. interm.</b> : depuis 1989 / 1997 : Fonds de salariés dont 20 % des versements sont exonérés d'impôt et de CS si période de blocage de 5 ans.	<b>Incit. gén.</b> : non ; <b>Ent. interm.</b> : Employeur : bénéfices transférés à ent. interm. exonérés d'impôt et de CS ; ent. interm. : bénéfices exonérés d'impôt.
France	<b>AS</b> <b>DAS</b> : non ; <b>OsT</b> : non ; <b>Ent. Interm.</b> : néant.	<b>DAS</b> : formation des salariés à la participation : réduction d'impôt de 75 € par heure p. p. jusqu'à 5000 € par entreprise pendant 2 ans (2007) ; <b>OsT</b> : non ; <b>Ent. interm.</b> : néant.
	<b>PB</b> <b>Incit. gén.</b> : depuis 1986/1994 (intéressement) : exonération CS, mais IR au taux plein, si transfert immédiat ; incitations fiscales uniquement si association avec plan d'épargne (PEE, PPESV) ; depuis 1967/1986/1994 (participation) : exonération IR et CS, impôt spécial à taux unique de 7,6 % sur les gains si titres bloqués pendant 5 ans, montant limité à 25 % du salaire brut jusqu'à 14 592 € ; retour sur investissement exonéré d'impôt si cumulé, impôt spécial de 10% si distribution pendant la période de blocage ; <b>Ent. interm.</b> : depuis 1986/1994 (PEE - plan d'épargne à court terme) : exonération IR et CS, impôt au taux unique de 7,6 % si titres bloqués 5 ans et abondement de l'employeur dans les limites du plafond ; depuis 2001 : (PPESV - plan d'épargne à long terme) : comme court terme, mais 10 ans de blocage ; impôt de 8,2 % si l'abondement de l'employeur dépasse le plafond pour le court-terme, mais reste en-deçà du plafond du long terme ; gains : imposés à 10 %.	<b>Incit. gén.</b> : depuis 1986/1994 (intéressement) : exonération CS ; incitations fiscales uniquement si association avec plan d'épargne (PEE, PPESV) ; depuis 1967/1986/1994 (participation) : exonération IS et CS, impôt spécial au taux de 7,6 % sur les gains si titres bloqués pendant 5 ans, montant limité à 25 % du salaire brut jusqu'à 14 592 € ; retour sur investissement exonéré d'impôt si cumulé, impôt spécial de 10% si distribution pendant la période de blocage ; <b>Ent. interm.</b> : depuis 1986/1994 (PEE - plan d'épargne à court terme) : exonération IS et CS, impôt au taux unique de 7,6 % si titres bloqués 5 ans et abondement de l'employeur dans les limites du plafond ; depuis 2001 : (PPESV - plan d'épargne à long terme) : comme court terme, mais 10 ans de blocage ; impôt de 8,2 % si l'abondement de l'employeur dépasse le plafond pour le court-terme, mais reste en-deçà du plafond du long terme ; gains : imposés à 10 %.
Allemagne	<b>DAS</b> : gains exonérés IR et CS s'ils ne dépassent pas 50 % de la valeur de l'action et 135 € par an ; prime à l'épargne de 18 % pour les investissements jusqu'à 400 €/an avec plafond annuel de	<b>DAS</b> : non ; <b>OsT</b> : non ;

### 3. Les incitations fiscales spécifiques

Pays	Salarié	Entreprise
AS	revenu de 17 900 € et période de blocage de 6 ans ; <b>OsT</b> : non ; <b>Ent. interm.</b> : néant.	<b>Ent. interm.</b> : néant.
	<b>Incit. gén.</b> : non ; <b>Ent. interm.</b> : néant.	<b>Incit. Gén.</b> : non ; <b>Ent. interm.</b> : néant.
Grèce	<b>DAS</b> : depuis 1987 : (SA uniquement) gains des actions issues d'une augmentation de capital exonérés d'IR et de CS, période de blocage de 3 ans ; dividendes : impôt de 10 % sur les actifs mobiliers ; <b>OsT</b> : (1) plans agréés par le fisc depuis 1999 : ni IR ni CS à l'attribution ou à l'exercice; (2) Depuis 1988 plans non agréés : IR peut être remplacé par impôt sur donations au gré des services fiscaux ; <b>Ent. Interm.</b> : néant.	<b>DAS</b> : rabais déductible de l'assiette de l'IS, pas de CS ; <b>OsT</b> : (1) non ; (2) coût des actions distribuées déductible de l'assiette de l'IS ; <b>Ent. interm.</b> : néant.
	<b>Incit. Gén.</b> : (uniquement pour SA, généralement en espèces) exonération IR, mais CS sur les gains ne dépassant pas 25 % du salaire brut annuel ; <b>Ent. Interm.</b> : néant.	<b>Incit. Gén.</b> : montant distribué déductible de l'assiette de l'IS, prélèvement de CS ; <b>Ent. interm.</b> : néant.
Hongrie	<b>DAS</b> : plan agréé de distribution de titres aux salariés depuis 2003 : exonération IR ; réduction d'impôt pour assurance volontaire sur les bénéficiaires, sous condition du respect d'une limite de 50 000 HUF/an et de l'agrément fiscal du plan ; <b>OsT</b> : plan agréé de distribution de titres aux salariés depuis 2003 : incitations comme pour <b>DAS</b> ; <b>Ent. interm.</b> : ESOP depuis 1992 : actions transférées via ESOP exonérées d'IR ; versements à l'ESOP déductibles de l'assiette de l'IR.	<b>DAS</b> : non ; <b>OsT</b> : non ; <b>Ent. interm.</b> : versements à l'ESOP déductibles de l'assiette de l'IS ;
	<b>Incit. gén.</b> : non ; <b>Ent. Interm.</b> : néant.	<b>Incit. gén.</b> : non ; <b>Ent. interm.</b> : néant.
Irlande	<b>DAS</b> : (1) Achat de nouvelles actions : vente des actions exonérée d'IR, pas de CS, seulement IPV sur cours d'émission, si prix total payé, période de blocage de 3 ans et respect plafond permanent de 6350 € ; (2) « Restricted Stock Scheme »: déduction de l'assiette de l'IR en faveur des bénéficiaires allant de 10 % pour une période de blocage de 1 an à 55 % pour une période de 5 ans ; <b>OsT</b> : (1) plans SAYE (épargne par prélèvements mensuels) depuis 1999 : exonération IR et CS à l'attribution ou à la levée si plan à large accès, contrat SAYE de 3, 5 ou 7 ans avec une banque, prix d'exercice des actions maximum 25 % inférieur à la valeur de marché des actions sous-jacentes au moment de l'attribution des options, plan agréé par le fisc ; (2) plans APOS depuis 2001 : ni IR ni CS à l'attribution ou à la levée si plan à large accès, titres bloqués 3 ans, plan agréé par le fisc ; <b>Ent. interm.</b> : ESOT bénéficie d'incitations seulement s'il est associé à un APPS (cf. plus bas).	<b>DAS</b> : (1) exonération CS ; (2) non ; <b>OsT</b> : (1) exonération CS ; (2) non ; <b>Ent. interm.</b> : ESOT bénéficie d'incitations seulement s'il est associé à un APPS (cf. plus bas).
	<b>Incit. gén.</b> : non ; <b>Ent. interm.</b> : (1) plans APSS depuis 1986 : ni IR ni CS sur les gains ne dépassant pas 12 700 € si plan à large accès, titres bloqués 3 ans dans fiducie, plan agréé par le fisc ; revente d'actions : IPV ; vente durant période de blocage IR taux maximum sur produit de la vente moins valeur de marché et impôt sur les plus-values ; (2) ESOT depuis 1997 : incitations uniquement si asso-	<b>Incit. gén.</b> : non ; <b>Ent. interm.</b> : (1) frais de création et de fonctionnement du plan déductibles de l'assiette de l'IS, pas de CS ; (2) employeur : incitations uniquement si associées à fiducie APSS ; ent. interm. : dividendes

#### IV. Les incitations fiscales dans l'Europe des Vingt-sept

Pays	Salarié	Entreprise
	ciés à fiducie APSS.	investis dans agrément fiscal exonérés d'impôt.
Italie	<b>AS</b> <b>DAS</b> : depuis 1999 : bénéfiques jusqu'à 2066 € exonérés IR et CS ; exonération CS (depuis 2006) si titres bloqués 3 ans <b>OsT</b> : depuis 1999 : exonération IR et CS jusqu'à 2066 € si options bloquées 5 ans de l'attribution à la vente des actions, sauf si produit de la vente investi dans des titres d'une valeur égale à la différence de la valeur des actions à l'attribution de l'option et le prix d'achat des actions ; <b>Ent. interm.</b> : néant.	<b>DAS</b> : rabais déductible de l'assiette de l'IS ; <b>OsT</b> : non ; <b>Ent. interm.</b> : néant.
	<b>PB</b> <b>Incit. gén.</b> : depuis 2007 : déduction de 23 % de l'IR jusqu'à 350 €/an, pas de CS ; <b>Ent. interm.</b> : néant.	<b>Incit. Gén.</b> : depuis 1997/2007 : 5% exonération fiscale pour apports distribués aux salariés, 25% de déduction des CS <b>Ent. interm.</b> : néant.
Pays-Bas	<b>AS</b> <b>DAS</b> : depuis 1994, généralement SA : incitations fiscales uniquement pour DAS combinés avec plan d'épargne – exonération IR et CS, impôt taux unique de 15 % à la place si plan à large accès, période de blocage de 4ans, plafond annuel du plan d'épargne : 1226€ ; <b>OsT</b> : non ; <b>Ent. interm.</b> : depuis 1994, généralement SARL : règles pour incitations fiscales identiques à l'actionariat salarié direct.	<b>DAS</b> : non ; <b>OsT</b> : non ; <b>Ent. interm.</b> : non.
	<b>PB</b> <b>Incit. gén.</b> : depuis 1994 / 2003 : incitations fiscales uniquement pour DAS combinés avec plan d'épargne – exonération IR et CS, impôt taux unique de 15 % à la place si plan à large accès, période de blocage de 4 ans, plafond annuel du plan d'épargne : 613 € ; <b>Ent. interm.</b> : néant.	<b>Incit. gén.</b> : non ; <b>Ent. interm.</b> : néant.
Pologne	<b>AS</b> <b>DAS</b> : non ; <b>OsT</b> : non ; <b>Ent. interm.</b> : néant.	<b>DAS</b> : RES aidé par crédit-bail (Leverage Lease Buy-Out, LLBO) : la loi sur l'impôt sur les sociétés permet de déclarer la partie intérêts des versements du crédit-bail au titre de frais qui réduisent la base d'imposition ; <b>OsT</b> : non ; <b>Ent. interm.</b> : néant.
	<b>PB</b> <b>Incit. gén.</b> : non <b>Ent. Interm.</b> : néant.	<b>Incit. gén.</b> : non ; <b>Ent. interm.</b> : néant.
Portugal	<b>AS</b> <b>DAS</b> : non ; <b>OsT</b> : exonération CS ; <b>Ent. interm.</b> : néant.	<b>DAS</b> : non ; <b>OsT</b> : exonération CS ; <b>Ent. interm.</b> : néant.
	<b>PB</b> <b>Incit. gén.</b> : depuis 1969 (généralement en espèces) : exonération IR et CS si conclusion et application d'un accord individuel ; <b>Ent. interm.</b> : néant.	<b>Incit. gén.</b> : bénéfiques distribués aux salariés déductibles de l'assiette de l'IS ; <b>Ent. interm.</b> : néant.
Slovénie	<b>AS</b> <b>DAS</b> : depuis 2008 : 70 % déduction de l'IR sur les bénéfices ne dépassant pas 5000 €/an par salarié si 1 an de blocage, déduction de 100 % pour 3 ans ; <b>OsT</b> : non ; <b>Ent. interm.</b> : néant.	<b>DAS</b> : valeur des actions distribuée déductible de l'assiette de l'IS l'année où la période de blocage se termine ; <b>OsT</b> : non ; <b>Ent. interm.</b> : néant.

### 3. Les incitations fiscales spécifiques

Pays	Salarié	Entreprise
<b>PB</b>	<b>Incit. gén. :</b> depuis 2008 ( pour PB sous forme d'actions) : identiques à DAS ; <b>Ent. interm.:</b> néant.	<b>Incit. gén. :</b> identiques à DAS ; <b>Ent. interm. :</b> néant.
<b>Espagne</b>	<b>DAS :</b> (1) depuis 2003 bénéfices exonérés IR et CS jusqu'à 12 000 €, si : plan régulier, participation du salarié et de sa famille limitée à 5 % des fonds propres et titres bloqués 3 ans ; (2) depuis 1997 Sociédades Laborales : exonération fiscale à la création et crédit d'impôt de 99 % sur droits de mutation, taxe sur les actes notariés concernant les transferts à la société, dettes, obligations et certificats d'investissement, si réserve pour compensation des pertes 25 % des bénéfices annuels ; <b>OsT :</b> réduction d'impôt de 80 % sur 2 x maxi (salaire moyen annuel x nombre d'années avant l'entrée en vigueur des droits), si période de maturation des droits n'excède pas 2 ans, les options ne sont pas accordées annuellement, 3 ans séparent l'attribution des options et la vente des actions, le plan est à large accès ; <b>Ent. interm. :</b> néant.	<b>DAS :</b> non ; <b>OsT :</b> non ; <b>Ent. interm. :</b> néant.
<b>PB</b>	<b>Incit. gén. :</b> non <b>Ent. Interm. :</b> néant.	<b>Incit. gén. :</b> non ; <b>Ent. interm. :</b> néant.
<b>Royaume-Uni</b>	<b>DAS :</b> non ; <b>OsT :</b> (1) plans SAYE (épargne par prélèvements mensuels) depuis 1980 : exonération IR et CS à l'attribution ou à la levée si plan à large accès, prix d'exercice des actions maximum 20% inférieur à la valeur de marché des actions sous-jacentes au moment de l'attribution des options, contrat SAYE avec une banque, plan agréé par le fisc ; (2) CSOP (plans d'actions sur titres d'entreprise) depuis 1984/1996 : exonération IR et CS à l'attribution ou à la levée si valeur des options en circulation ne dépasse pas 30 000 £ par salarié, prix d'exercice au moins égal à la valeur de marché au moment de l'attribution, période d'exercice 3 à 10 ans après l'attribution, plan agréé par le fisc ; (3) EMI depuis 2000 : exonération IR et CS à l'attribution ou à la levée si la valeur des options attribuées annuellement ne dépasse pas 100 000 £ par salarié et 3 millions par entreprises, déclaration au fisc ; <b>Ent. interm. :</b> SIP (plans d'incitation par actions) depuis 2000 : bénéfices exonérés IR et CS si plan à large accès, 5 ans de blocage dans fiducie, valeur des actions plafonnée à 3000 £ (actions gratuites), montant annuel par salarié limité à 1500 £ (participation et actions de garantie), plan agréé par le fisc ; vente d'actions : exonération fiscale et sociale si vente immédiatement après le retrait.	<b>DAS :</b> non ; <b>OsT :</b> (1)-(3) frais de création et de fonctionnement du plan ; depuis 2003 : frais d'apport d'actions au plan déductibles de la base d'imposition de l'IS, généralement pas de CS ; <b>Ent. interm. :</b> frais de création et de fonctionnement du plan ; depuis 2003 : frais d'apport d'actions au plan déductibles de la base d'imposition de l'IS, généralement pas de CS.
<b>PB</b>	<b>Incit. gén. :</b> non ; <b>Ent. interm. :</b> néant.	<b>Incit. gén. :</b> non ; <b>Ent. interm. :</b> néant.

*Abréviations :* APOS (Approved Share Option Scheme) = régime d'options sur titres agréé, APSS (Approved Profit-Sharing Scheme) = régime de PB agréé, AS = actionnariat salarié, CS = cotisations sociales, CSOP (Company Share Option Plan) = plan d'options sur titres d'entreprise, EMI (Enterprise Management Incentives) = incitations pour dirigeants d'entreprise, Empl. = employeur, Ent. interm. = entité intermédiaire, ESO = AS, ESOP (Employee Share Ownership Plan) = plan d'actionnariat salarié collectif, ESOT (Employee Share Ownership Trust) = trust d'actionnariat salarié, IPV = impôt sur les plus-values, IR = impôt sur le revenu, IS = impôt sur les sociétés, SA = société par actions, PB = participation aux bénéfices, RES = rachat d'entreprise par ses salariés ; SARL = société à responsabilité limitée, SAYE (Save As You Earn) = épargne par prélèvements mensuels, SIP (Share Incentive Plan) = plan d'incitation par actions.

## **IV. Les incitations fiscales dans l'Europe des Vingt-sept**

---

Bien que le tableau donne à première vue l'impression d'une diversité insurmontable, l'analyse de ses données amène à conclure que les incitations fiscales sont dans l'ensemble similaires sur le plan des conditions d'accès ainsi que de leur nature, mais qu'elles diffèrent considérablement par leur ampleur. Les colonnes du tableau correspondent à la classification des formes de participation utilisées dans les fiches pays ; toutefois, ainsi qu'il a été expliqué plus haut, il conviendrait d'en adopter une autre pour l'analyse fiscale : les plans d'actionnariat salarié et les dispositifs de participation aux bénéficiaires sous forme d'actions font partie de la première catégorie (avec certaines caractéristiques spécifiques des plans avec participation indirecte), les plans d'options sur titres appartiennent à la deuxième catégorie, et les régimes de participation aux bénéficiaires en espèces à la troisième.

### **a) Participation aux bénéficiaires par actions**

Dans la plupart des pays, les incitations fiscales favorisent les dispositifs de participation directe sous forme d'actions, l'actionnariat salarié et la participation aux bénéficiaires. La condition d'accès la plus fréquente est une période de blocage d'un à sept ans, le plus souvent de 5 ans (Autriche, Belgique, Danemark, Pays-Bas, Grèce, Irlande, Italie, Slovaquie notamment). Cette période peut être assortie d'une obligation de dépôt d'actions dans un établissement bancaire. Dans les régimes de participation indirecte sous forme d'actions, les actions doivent être déposées auprès d'une entité intermédiaire (société intermédiaire, fonds ou fiducie), où elles sont immobilisées pendant une période déterminée (jusqu'à 10 ans), ce qui correspond en pratique à la période de blocage « volontaire » des plans directs (Autriche, Finlande, France, Irlande, Royaume-Uni). Dans certains cas, les incitations ne jouent que si le dispositif initial est lié à un contrat ou à un plan d'épargne (France, Pays-Bas, par exemple). Dans beaucoup de pays, les incitations ne sont accordées qu'aux régimes à large accès (Autriche, Danemark, Finlande, Hongrie, Pays-Bas, Irlande, Royaume-Uni, France par exemple). Par contre, quelques pays ont mis en place des régimes, à large accès ou individuels, dotés des conditions d'accès et d'incitations fiscales en partie différentes (Danemark par exemple). D'autres, où les dispositifs sont réglementés par la loi, exigent un agrément des services de l'impôt (Hongrie, Irlande, Royaume-Uni notamment).

Le type d'incitation fiscale le plus répandu applicable aux gains des salariés titulaires d'un régime de participation sous forme d'actions (hors plans d'options sur titres) est un abattement sur l'impôt et les cotisations sociales, dont le montant absolu varie considérablement : de 135 euros par salarié et par an en Allemagne à 12 700 euros en Irlande. En Finlande et au Danemark, où ce montant est fixé en pourcentage du salaire annuel, l'abattement peut être même plus important (10 % au Danemark et en Finlande pour les dispositifs d'actionnariat salarié direct et 20 % en Finlande pour la participation indirecte aux bénéficiaires sous forme d'actions). Le montant non soumis à l'impôt est souvent supérieur en cas de participation indirecte. Une autre possibilité consiste à appliquer un impôt spécial à taux unique relativement faible, qui se substitue à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales (15 % en Belgique et 7,6 % en France par exemple). Dans ce pays, cet impôt frappe aussi bien les salariés que les employeurs. Il arrive assez rarement que les salariés bénéficient d'une déduction sur l'assiette de l'impôt sur le revenu (cas de l'Irlande pour les plans d'actions à distribution restreinte [restricted stock], de la Slovaquie pour une période de blocage courte) ou d'une prime à l'épargne (en Allemagne pour les très faibles revenus). Les incitations portant sur les dividendes - peu imposés et non assujettis aux cotisations sociales - sont elles aussi rares (Finlande, France). Des incitations spécifiques ne sont pas nécessaires, puisque les entreprises peuvent généralement déduire,

dans le cadre du régime fiscal de droit commun, la valeur des actions distribuées de la masse salariale imposable, et qu'elles sont exonérées des cotisations sociales sur ce montant. En France cependant, les employeurs ont été exonérés des cotisations sociales normalement exigées et on a mis en place un impôt spécial à taux unique de 7,6 % sur les gains et de 10 % sur les dividendes, qui frappe également les salariés. Des incitations spécifiques s'appliquent aux entités intermédiaires dans le cas de la participation indirecte : la totalité des bénéfices (Finlande par exemple) ou au moins un certain montant de cotisations et de dividendes (Autriche, Irlande, France, Royaume-Uni) est soit exonérée d'impôt soit assujettie à une taxe spéciale à taux réduit.

#### b) Options sur titres

Ce sont les plans d'options sur titres qui donnent lieu à la plus grande variété d'incitations fiscales. De plus, la fréquente cohabitation de plusieurs types de plans dans un seul pays rend malaisé la comparaison des conditions d'accès et la classification des incitations dans les différents pays. D'une manière générale, les conditions d'accès les plus répandues sont les périodes de blocage et d'exercice (Belgique, Royaume-Uni, Irlande), les restrictions sur la différence entre le prix du marché des actions-support et le prix d'exercice (Belgique, Danemark, Irlande, Royaume-Uni, Autriche), l'existence d'un plan à large accès (Autriche, Danemark, Irlande, Royaume-Uni notamment) et l'agrément par le fisc (Hongrie, Irlande, Royaume-Uni par exemple). Les plans *SAYE* (épargne par prélèvements mensuels) irlandais et britanniques doivent être combinés à un contrat d'épargne. En ce qui concerne les incitations en faveur des entreprises, elles sont souvent accordées selon que les actions doivent être achetées sur le marché ou émises à l'occasion d'une augmentation de capital (Autriche, Grèce notamment).

Le type le plus répandu d'incitation destinée aux salariés est un abattement sur l'impôt sur le revenu et les cotisations sociales, dont le montant est le même que pour les actions, par exemple au Danemark et en Hongrie, ou beaucoup plus élevé, par exemple pour les CSOP (plans d'actions sur titres d'entreprise) (30 000 livres) et EMI (100 000 livres !) au Royaume-Uni. Le différé d'imposition (Autriche) et l'imposition à l'attribution (Belgique) sont propres à certains pays. Les incitations destinées aux entreprises consistent en la possibilité de déduire les frais d'achat des actions ou le coût des options de l'assiette de l'impôt sur les sociétés.

#### c) Participation aux bénéfices en espèces

Seuls deux pays, la Grèce et le Portugal, offrent des incitations fiscales pour la participation aux bénéfices en espèces, mises en place voici plusieurs dizaines d'années. Ces mesures sont manifestement restées inefficaces : la participation des salariés y est encore la plus faible des pays d'Europe occidentale. L'une des raisons possibles de ce phénomène tient aux conditions d'accès restrictives de ces incitations, par ailleurs très généreuses. Au Portugal, en effet, elles sont conditionnées à un contrat individuel limité dans le temps, tandis qu'en Grèce, elles ne s'appliquent qu'aux sociétés par actions.

Les données disponibles à la fois sur les incitations et l'impact de la participation des salariés dans les divers pays permettent cependant de dégager deux principes généraux et plusieurs conclusions :

#### IV. Les incitations fiscales dans l'Europe des Vingt-sept

---

➤ **Les incitations fiscales ne sont pas indispensables au développement de la participation financière.**

Les régimes sans incitations fiscales (dispositifs de participation aux bénéfices en Autriche et en Allemagne par exemple) sont parfois plus répandus que ceux avec incitations (plans d'actionnariat en Autriche et en Allemagne).<sup>68</sup> En conséquence, il n'y a pas lieu de considérer les mesures d'encouragement de ce type comme indispensables au développement de la participation financière. En outre, elles sont moins importantes dans les pays à fiscalité réduite (par exemple l'Irlande) et ne peuvent, en tout état de cause, avoir l'ampleur de celles des pays à forte fiscalité.<sup>69</sup>

➤ **Les incitations fiscales sont un outil efficace de diffusion de la participation financière.**

Si les pays qui possèdent une longue tradition dans le domaine de la participation des salariés (R.-U. et France notamment)<sup>70</sup> confirment en tous points ce fait, ceux qui ont mis en place tout récemment des incitations fiscales (Autriche par exemple)<sup>71</sup> ont également enregistré une forte hausse, même si les chiffres sont encore relativement bas.

---

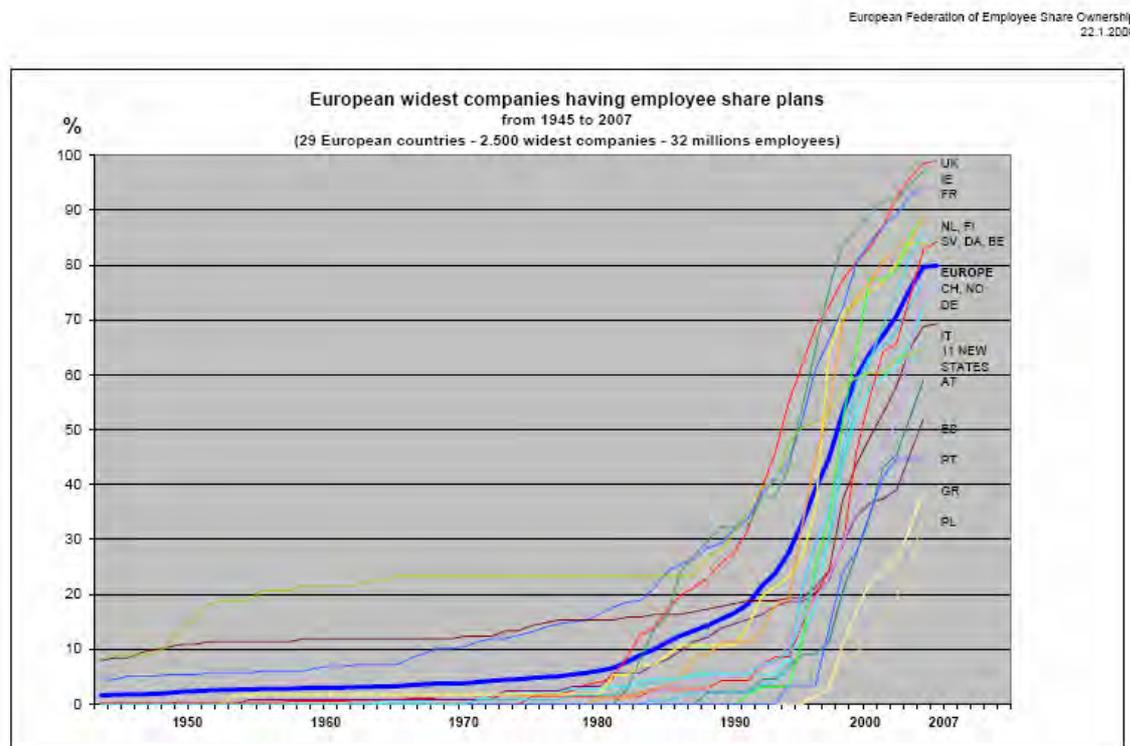
<sup>68</sup> En Autriche, les régimes d'actionnariat salarié, en faveur desquels des mesures d'incitation fiscales ont été mises en place en 2001, ne concernaient que 8 % des entreprises et 6 % de la main-d'œuvre en 2005, tandis que 25 % des entreprises avaient un plan de participation aux bénéfices sans le soutien d'allègements fiscaux (voir R. Kronberger, H. Leitsmüller, A. Rauner (éd.) (2007) : « Mitarbeiterbeteiligung in Österreich », Vienne, pp. 11, 17, 162). En Allemagne, 2,4 % des entreprises avaient un régime d'actionnariat salarié en 2001, soutenu par des incitations fiscales (minimes), alors que dans le même temps 8,7 % des entreprises avaient un plan de participation aux bénéfices sans incitations (voir S. Würz (éd.) (2003) : « European Stock-Taking on Models of Employee Financial Participation, Results of ten European Case Studies », Wiesbaden, p. 59).

<sup>69</sup> Il convient de noter que dans les pays considérés comme étant à fiscalité réduite, tous les impôts légaux ne sont pas forcément bas ; cette qualification ne concerne que les impôts légaux à faible taux. L'Irlande, par exemple, a un impôt sur les sociétés exceptionnellement bas (12,5 %), alors que le taux de l'IR est proche de la moyenne européenne (20-42 %). C'est pourquoi dans ce pays, la plupart des incitations fiscales en faveur de la participation financière s'appliquent aux salariés et non aux employeurs. Le gouvernement irlandais a déclaré qu'aucun allègement diminuant les recettes de l'impôt sur les sociétés ne pouvait être introduit en raison de la très faible marge de manœuvre laissée par la modicité du taux d'imposition (ministère irlandais des Finances, TSG 98/12).

<sup>70</sup> En France, ni la législation de 1959 sur la participation volontaire des salariés, non assortie d'incitations fiscales, ni les lois de 1967 la rendant obligatoire, également sans incitations fiscales, n'ont permis de créer un nombre significatif de dispositifs. Ce n'est qu'en 1986, lorsque les premières incitations fiscales ont été mises en place, que le nombre de plans a augmenté rapidement, cette tendance ayant été favorisée par l'introduction de nouvelles mesures d'encouragement (voir Würz (2003), p. 39). Au Royaume-Uni, où la participation aux bénéfices existe depuis le XIX<sup>e</sup> siècle et l'actionnariat salarié depuis le début des années 1950, le nombre de dispositifs est resté modeste jusqu'à l'introduction des premières incitations en 1978. Depuis cette date, le système des incitations fiscales, leur efficacité économique et celle des régimes font l'objet d'une réévaluation régulière par le gouvernement, et le nombre de dispositifs, en particulier des plans agréés par le fisc, ne cesse d'augmenter (voir Würz (2003), p. 130 ; [www.ifsproshare.org](http://www.ifsproshare.org), date de consultation : 20 juillet 2007).

<sup>71</sup> En Autriche, seuls 8 % des régimes de participation ont été mis en œuvre avant l'introduction des premières incitations fiscales en 1993, alors que 45 % des dispositifs ont été créés dans les quatre années qui ont suivi l'instauration de mesures plus substantielles en 2001 (voir R. Kronberger, H. Leitsmüller, A. Rauner (éd.) (2007) : « Mitarbeiterbeteiligung in Österreich », Vienne, p. 32).

Figure n° 13. Les plus grandes entreprises européennes avec les plans d'actionnariat salarié



Comme le montre le diagramme de la FEAS (voir Figure n° 13.), qui représente l'augmentation du nombre de très grandes entreprises européennes proposant des régimes de participation financière de 1945 à 2007, la mise en place d'incitations fiscales dans la plupart des pays d'Europe occidentale a entraîné une hausse importante du nombre de dispositifs à court terme et une progression durable à long terme. Généralement, la courbe matérialisant l'augmentation subit une forte inflexion vers le haut au cours des années qui suivent la mise en place des incitations (1987 et 2003 pour le Danemark par exemple ; 1996 pour la Finlande ; 1986 et 1994 pour la France ; 1986 et 2001 pour l'Irlande ; 1994 et 2003 pour les Pays-Bas ; 1980, 1984 et 2000 pour le Royaume-Uni). Dans certains cas cependant, il n'existe aucun lien entre l'instauration des incitations et l'augmentation du nombre de plans (Grèce par exemple : hausse depuis 1999, incitations en vigueur depuis 1987 ; Portugal : hausse de 1993 à 2000, incitations depuis 1969 ; Autriche : hausse depuis 1997, incitations depuis 2001). Chacune de ces exceptions peut s'expliquer par des circonstances particulières aux pays concernés. Tous se distinguent par le fait de n'avoir (ou de n'avoir eu jusqu'à une période récente) que très peu d'incitations fiscales et qu'un petit nombre de dispositifs de participation financière. C'est ainsi qu'au Portugal, la plupart des plans ont vu le jour à la suite des privatisations des années 1990, qui prévoyaient des incitations importantes, pas seulement fiscales, en faveur des salariés de ces entreprises ; toutes ces mesures ont été supprimées après l'achèvement des privatisations à la fin de la décennie. En Grèce, la complexité de la réglementation et le manque d'information sur la participation ont empêché les entreprises de mettre en place des plans à large accès, bien que les incitations aient été instaurées de bonne heure ; les mesures favorisant les options sur titres, en vigueur depuis 1999, sont mises à profit par les cadres et les dirigeants. En Autriche,

## IV. Les incitations fiscales dans l'Europe des Vingt-sept

---

la participation aux bénéfiques, qui n'est pas associée à des incitations fiscales, constitue traditionnellement la grande partie des dispositifs. Selon les services officiels de la statistique, les plans d'actionnariat salarié, pratiquement inexistant au début, ont enregistré une progression considérable à la suite de la mise en place d'incitations fiscales en 2001 ; malgré cela, cette évolution n'apparaît pas sur le diagramme, la partie de l'actionnariat salarié restant modeste par rapport à la participation aux bénéfiques.

### 4. Conclusions

*Premièrement*, l'action des incitations fiscales devrait porter (et porte dans la plupart des pays) sur les impôts, les cotisations de sécurité sociale ou les deux à la fois, ces prélèvements constituant le fardeau le plus lourd à l'intérieur du système fiscal national. Habituellement, (à l'exception des pays à taux unique qui n'offrent pas à l'heure actuelle d'incitations fiscales spécifiques) l'IR à taux progressif et les cotisations sociales représentent la plus grosse partie du poids de l'impôt. C'est pourquoi de nombreux pays prévoient :

- des exonérations sociales pour certains plans (France, Belgique, Royaume-Uni, Irlande, Finlande...),
- la perception d'un impôt sur les plus-values (au Royaume-Uni par exemple, en Belgique sur les dividendes) ou,
- la perception d'un impôt spécial à taux réduit (France par exemple) au lieu de l'IR, et
- des abattements sur l'impôt sur le revenu (Autriche, Finlande, Irlande).

*Deuxièmement*, les incitations fiscales devraient bénéficier aussi bien aux salariés qu'à leur entreprise, la participation étant volontaire pour les deux parties dans tous les États membres, sauf la France. Il faut cependant relativiser cette exigence : dans la plupart des pays, l'employeur bénéficie déjà, dans le cadre du régime fiscal de droit commun, d'incitations sous la forme de déductions, et n'a besoin d'incitations spécifiques que dans des cas très particuliers ayant trait au coût des actions et des options sur titres. Dans la plupart des pays, la seule incitation spécifique importante pour l'entreprise est l'exonération des charges sociales, ce qui a été effectivement mis en place dans un grand nombre d'États (France, Irlande, Finlande, Belgique...). Le salarié a normalement besoin d'incitations plus spécifiques, puisque c'est lui qui supporte la plus grande partie des impôts progressifs.

*Troisièmement*, même des incitations substantielles peuvent se révéler inefficaces si les conditions d'accès sont trop restrictives, compliquées ou rigides. Cela est le cas (en Grèce par exemple) pour la participation aux bénéfiques en espèces, et en Allemagne et en Belgique pour tous les types de régimes.<sup>72</sup> Le manque de flexibilité pourrait être comblé selon le modèle irlandais ou britannique, qui permet à l'entreprise de choisir entre des régimes agréés à flexibilité réduite bénéficiant d'incitations fiscales importantes, et des régimes non agréés plus souples associés à des incitations fiscales moindres. Une autre approche intéressante a été présentée dans le rapport de la Commission sur les options sur titres (2003) :<sup>73</sup> la fiscalité directe ne pou-

---

<sup>72</sup> Cf. C.E. (2003), « Obstacles transfrontaliers », pp. 17 et 24.

<sup>73</sup> Cf. C.E. (2003), « Stock Options », pp. 42 et 43.

vant être harmonisée sous le traité U.E. en vigueur, comme nous l'avons montré plus haut, il serait peut-être approprié d'essayer d'harmoniser les conditions nécessaires à la mise en œuvre des incitations fiscales, si tant est que ces incitations existent dans un des pays de l'Union. Les législateurs nationaux seraient de plus autorisés à créer d'autres régimes destinés à être mis en place dans leur pays, et à décider du champ d'application et de la forme d'incitations fiscales conçues pour les dispositifs européens et nationaux. L'harmonisation des conditions de base ne sera possible que si celles qui sont en place dans les différents États membres sont au minimum comparables pour tous les types de régimes de participation, comme cela semble être le cas pour les options sur titres.

*Quatrièmement*, certaines formes d'incitations fiscales sont plus favorables à certains types de plans et se révèlent plus efficaces, par exemple :

- Actionnariat salarié et options sur titres, du point de vue de la taxation des gains : des règles d'évaluation généreuses, associées au choix d'un moment favorable pour l'imposition (souvent lié à la durée de détention) et si possible l'exonération de CS pour l'entreprise comme pour le salarié, sont des éléments importants.
- Dividendes et cession d'actions : taux spécial ou impôt sur les plus-values se substituant à l'impôt sur le revenu et, si nécessaire, exonération des cotisations sociales.
- ESOP et entités intermédiaires : exonération de l'impôt sur le revenu pour l'acquisition d'actions<sup>74</sup> ou pour la cession de titres lorsque la plus-value est réalisée après une durée de détention déterminée ou dans le cadre d'un plan de retraite ; la société peut obtenir un agrément pour bénéficier d'un allègement fiscal sur le remboursement tant des intérêts que du capital du prêt ; différé d'imposition pour les titres cédés à un ESOP à condition que le produit de la vente soit réinvesti dans l'achat de titres d'entreprises du pays.
- Participation aux bénéficiers : taux d'imposition spécial se substituant à l'IR progressif, ainsi qu'exonération sociale pour l'entreprise comme pour le salarié.

Cependant, les systèmes d'incitations fiscales les plus efficaces entraînent inévitablement un manque à gagner susceptible d'être ressenti comme inacceptable par les gouvernements nationaux. Il leur appartient par conséquent de mettre en balance efficacité et impératifs fiscaux. Un gouvernement qui souhaiterait mettre en place des incitations spécifiques ferait bien de commencer par des mesures « douces » n'induisant pas de manque à gagner important, tels les abattements à faible montant nominal (à l'exemple de l'Autriche). Par la suite, selon ses besoins et en fonction du climat politique, il pourra passer à des mesures plus efficaces : abattement proportionnel, déductions, crédits d'impôt, instauration de taxes spéciales à taux réduit et, finalement, exonération à 100 %.

*Cinquièmement*, malgré la difficulté à mettre en place des incitations fiscales au niveau européen (en raison de la compétence exclusive du droit fiscal national), ces mesures demeurent un outil puissant pour le développement et la diffusion des régimes de participation financière. Cela est particulièrement vrai lorsque leur adoption est laissée à l'appréciation des États membres, ce qui permet d'éviter de les soumettre à un vote d'approbation requérant l'unanimité. Elles pourraient être accordées à l'initiative de certains pays ou groupes de pays. Cette démarche tendrait à créer un environnement de plus en plus favorable dans lequel l'exemple de pays précurseurs tels que la France et le Royaume-Uni susciterait l'émulation. En ce qui concerne un

---

<sup>74</sup> En Irlande, cela est le cas uniquement lorsque l'ESOP comprend un ESOT (Employee Stock Ownership Trust, trust d'actionnariat salarié) conjugué à un régime de participation aux bénéficiers agréé (Approved Profit Sharing Scheme).

#### **IV. Les incitations fiscales dans l'Europe des Vingt-sept**

---

traitement préférentiel facultatif proposé dans le cadre de la Démarche modulaire, il convient de distinguer entre les régimes de participation aux bénéfices, les dispositifs d'actionnariat salarié et les plans ESOP.

## V. Vers une réglementation européenne

*Jens Lowitzsch*

La conception fondamentale de la société civile comme une société de propriétaires privés n'est pas (encore) suffisamment reconnue par le droit européen.<sup>75</sup> La Charte européenne des droits fondamentaux (adoptée en tant que partie du Traité de Nice en 2001) donne une définition plus précise de la propriété en son article 17.<sup>76</sup> Toutefois, ce texte ne deviendra contraignant qu'à l'issue de la ratification le traité européen de Lisbonne, dans laquelle il aura été préalablement intégré.

À ce jour, le seul soutien explicite à l'établissement d'un cadre destiné à favoriser la participation des salariés aux résultats de leur entreprise se trouve dans la recommandation du Conseil du 27 juillet 1992<sup>77</sup> et dans la section 7-II du Programme d'action concernant la mise en œuvre de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs.<sup>78</sup> Le titre XI (Politique sociale) du protocole additionnel de la Convention européenne des droits de l'homme de 1952 ne mentionne cependant aucune reconnaissance de la participation financière des travailleurs. Il énonce simplement des principes concernant la protection des salariés, l'égalité des chances et la cogestion, même si l'article 139 (anciennement 118b) du traité C.E. autorise les accords entre partenaires sociaux au niveau communautaire. Une des rares exceptions à ce mutisme général est la seconde directive du Conseil sur le droit des sociétés.<sup>79</sup> En résumé, le droit communautaire apparaît déficient par rapport à la participation des salariés en général et par rapport à la participation financière en particulier.

---

<sup>75</sup> L'article 295 (anciennement 222) du traité d'Amsterdam exclut la propriété privée en tant qu'institution juridique du droit européen des contrats. Mais les textes traitent de facto du sujet de la propriété privée, notamment en en réglementant les droits dérivés et les domaines qui s'y rattachent.

<sup>76</sup> Simple catalogue de mesures, la Charte n'est cependant pas une véritable règle de droit impérative (*jus cogens*) et n'a donc aucun effet de chose jugée (*res judicata*).

<sup>77</sup> Concernant la promotion de la participation des travailleurs salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise (y compris la participation au capital), 92/443/C.E.E., J. O. L 245, 26/08/1992, pp. 53-55.

<sup>78</sup> La Charte du 9 décembre 1989, qui a été également signée par le Royaume-Uni en 1998, n'est ni un acte juridique contraignant ni un traité liant les États signataires. Il s'agit simplement d'une déclaration solennelle qui devrait cependant faciliter l'interprétation des dispositions du traité C.E., puisqu'elle reflète des vues et des traditions communes aux États membres et représente une déclaration de principes fondamentaux que l'U.E. et ses adhérents ont l'intention de respecter. Avec le Programme d'action, qui a été approuvé par les chefs d'État ou de gouvernement, elle est donc utilisée par la Commission comme document de référence pour justifier un grand nombre des directives qu'elle propose.

<sup>79</sup> Cf. les art. 19 al. 3, 23 al. 2, 41 al. 1 et 2 de la directive 77/91/C.E.E., datée du 13 décembre 1976, qui permettent aux sociétés par actions des dérogations au cadre juridique européen dans le but d'encourager la participation financière des salariés.

### 1. La stratégie européenne : enjeux majeurs et obstacles

L'expérience américaine en matière d'institutionnalisation des méthodes de diffusion de la participation au capital dans l'ensemble des 50 États constitue un modèle du cadre global à établir. Dans sa communication, la Commission se réfère à cette expérience en soulignant les « répercussions importantes de la participation financière sur la croissance économique, l'accélération des mutations industrielles et l'accès de tous les travailleurs aux bénéfices de cette prospérité accrue ». Elle affirme en outre que « par rapport aux États-Unis, en particulier, la participation financière a encore une énorme marge de progression, largement inexploitée, dans le cadre d'une stratégie globale visant à stimuler la croissance de nouvelles entreprises dynamiques ».<sup>80</sup> À cet égard, deux questions sont en cours train d'examen par l'Union européenne :

- L'ouverture du capital des entreprises européennes au moyen de plans ESOP ou d'autres dispositifs similaires peut-elle les aider à devenir plus compétitives sur le marché mondial ? Un des champs d'action déjà identifiés dans ce contexte par la recommandation du Conseil du 7 décembre 1994<sup>81</sup> est la transmission de l'entreprise aux salariés pour faciliter la succession dans les P.M.E.<sup>82</sup>
- En supposant que l'élargissement de la propriété du capital soit souhaitable d'un point de vue social et économique, quel serait le meilleur moyen pour modifier les structures de droit européennes de façon à intégrer les fondements juridiques de l'actionnariat salarié à la législation sur les droits de propriété et par conséquent à l'« acquis communautaire » ?

#### a) Un objectif : donner un statut juridique aux régimes de participation financière

Bien que les incitations fiscales soient le moyen le plus courant de promouvoir la participation, leur imposition à travers un cadre juridique paneuropéen se heurterait aux prérogatives nationales en matière d'impôt, domaine dans lequel les pays membres de l'Union conservent une entière souveraineté. Toute directive ayant trait à la fiscalité requiert l'unanimité. Une démarche européenne doit par conséquent instaurer un vaste système d'incitation dépassant les instruments classiques du droit fiscal. L'établissement des régimes de participation à l'aide de l'outil législatif est essentiel, car ce dernier confère aux entreprises une entité juridique distincte et leur donne un cadre de décision et d'action clair. En même temps, il définit les limites de ce que les entreprises peuvent faire sans encourir de sanctions de la part des autorités administratives, de la justice ou des services fiscaux.<sup>83</sup>

---

<sup>80</sup> COM(2002)364 Final, 5 juillet 2002, pp. 3 et 10.

<sup>81</sup> Sur la transmission des P.M.E., 94/1069/C.E.E., avec note explicative, Journal officiel n° C 400, 31 déc. 1994, p. 1.

<sup>82</sup> Un des enjeux clés définis dans le rapport final du projet MAP 2002, *Direction générale Entreprises de la Commission européenne*, « La transmission d'entreprise – La continuité grâce à un nouveau départ », 2003.

<sup>83</sup> Voir *A. Pendleton et al.*, « L'actionnariat des salariés dans l'UE et la participation aux bénéfices », Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2001, p. 9.

### b) L'unanimité contre la décision à la majorité

Les différences d'approche entre les pays membres tant en ce qui concerne la participation financière que la participation aux décisions constituent d'autres obstacles au changement. Pour des raisons évidentes, il est très difficile d'arriver à un compromis supranational unanime à la Commission comme au Conseil. La plupart du temps, les traités européens autorisent les décisions à la majorité des voix dans un nombre limité de cas, récemment augmenté par le traité de Nice.<sup>84</sup> Pas moins de 27 dispositions sont passées en totalité ou en partie de l'unanimité à la majorité qualifiée, parmi lesquelles les mesures en faveur de la liberté de circulation des citoyens de l'Union (article 18 traité C.E.) et de la politique industrielle (article 157 traité C.E.). En ce qui concerne la fiscalité (articles 93, 94 et 175 traité C.E.), la règle de l'unanimité a cependant été maintenue pour toutes les décisions sans exception. En matière de politique sociale (articles 42 et 137 traité C.E.), malgré le maintien du statu quo, le Conseil statuant à l'unanimité peut rendre la procédure de codécision<sup>85</sup> applicable aux domaines actuellement encore soumis à la règle du consensus.<sup>86</sup> Pour réussir, l'établissement de bases juridiques au niveau de la directive doit par conséquent passer par des dispositions prises à la majorité des voix. Cela est d'autant plus vrai que l'attitude des gouvernements à l'égard des partenaires sociaux, le rôle de ces derniers dans la société ainsi que leurs relations les uns aux autres sont très différents selon les pays.<sup>87</sup>

### c) Pluralité des contextes, pluralité des approches – la démarche modulaire

En ce qui concerne les options envisageables et les procédures juridiques permettant d'arriver à des solutions au niveau européen, il convient d'opérer une distinction stricte entre la participation des salariés à la gestion de l'entreprise et leur participation à ses résultats. Quelle que soit sa forme au niveau national, la participation à la gestion prévue dans les textes s'applique obligatoirement aux entreprises du pays concerné.<sup>88</sup> Comme le droit communautaire aurait le même effet, un compromis supranational ne saurait porter que sur le plus petit dénominateur commun des réglementations nationales.<sup>89</sup> Par contre, la participation aux résultats est traditionnellement un instrument optionnel destiné à améliorer les performances et le gouvernement des entreprises, qui sont par conséquent libres de mettre en place ou non des régimes de

---

<sup>84</sup> Le traité de Nice a étendu le champ de la codécision. Cette procédure sera applicable à sept dispositions, qui passent de la règle de l'unanimité au vote à la majorité qualifiée (articles 13, 62, 63, 65, 157, 159 et 191 ; pour l'article 161, le traité stipule l'unanimité). En conséquence, la plupart des mesures législatives qui, depuis le traité de Nice, exigent une décision du Conseil à la majorité qualifiée seront prises en utilisant la procédure de codécision.

<sup>85</sup> Cette « astuce » n'est cependant pas applicable en matière de sécurité sociale.

<sup>86</sup> Cette « astuce » n'est cependant pas applicable en matière de sécurité sociale.

<sup>87</sup> Cf. par exemple le contraste entre le modèle consensuel de l'Europe continentale et le modèle anglo-américain axé sur la confrontation ; de même, la position forte de l'État en France tranche avec le rôle puissant des « tarifpartners » allemands (parties prenantes aux négociations collectives, telles que les syndicats et les organisations patronales). Voir *A. Pendleton / E. Poutsma*, « Financial participation: The role of governments and social partners », Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin 2004.

<sup>88</sup> Comme, par exemple, la « Mitbestimmung » (cogestion) allemande et les comités d'entreprise en France et aux Pays Bas.

<sup>89</sup> Ce problème a été clairement mis en évidence par la longue controverse au sujet du « comité d'entreprise européen », qui a donné naissance au compromis plutôt minimaliste du statut de la Société européenne.

## V. Vers une réglementation européenne

---

participation financière.<sup>90</sup> Une plateforme supranationale peut ainsi offrir un grand choix d'incitations, à condition de donner aux régimes proposés un caractère facultatif au plan national.

Une réglementation européenne devrait par conséquent comprendre un vaste système d'incitation offrant des solutions variées et flexibles, compatibles avec celles déjà en place dans les pays membres. Un dispositif souple pourrait constituer une solution qui soit utilisable dans toute l'Union et qui ferait la synthèse des meilleures pratiques des législations et des usages nationaux.<sup>91</sup> Leur association au sein d'un programme unique offrant différentes options donne naissance à une « démarche modulaire » dont les éléments se complètent mutuellement.<sup>92</sup>

Ces modules sont constitués des trois éléments de base suivants :

- participation aux bénéfices (en espèces, différée ou en actions) ;
- actionnariat salarié individuel (options sur titres [stock options] ou actions) ;
- plans d'actionnariat salarié collectif (« ESOP »).

Alors que la participation aux bénéfices, la distribution d'options sur titres et l'actionnariat salarié sont relativement répandus dans l'Union européenne, les plans d'actionnariat collectif (Employee Stock Ownership Plans, ESOP) se rencontrent principalement dans les pays de tradition anglo-américaine, notamment le Royaume-Uni et l'Irlande.<sup>93</sup> Inventés aux États-Unis pour servir d'outil financier aux entreprises, les plans ESOP, qui fonctionnent à partir d'emprunts et sur le principe de l'effet de levier, permettent de réaliser un actionnariat salarié substantiel et peuvent être utilisés pour financer la transmission de propriété, une fonction importante, en particulier pour les P.M.E. européennes.<sup>94</sup> Ils peuvent également servir à refinancer la dette non amortie, à racheter les actions de participants quittant le plan ou à financer des investissements productifs d'intérêts.<sup>95</sup> Les deux dernières fonctions sont également possibles hors effet de levier. Dans ce cas, il est évident que le nombre de titres pouvant être acquis sera moindre à chaque transaction.

---

<sup>90</sup> Une des rares exceptions est la France, où les entreprises de plus de 50 salariés sont obligées d'instaurer un fonds de participation. Voir le rapport PEPPER II, 1997 ; COM(96)0697, C4-0019/97, pp.19-20.

<sup>91</sup> Cf. *White & Case*, « The European Company Statute », 2001, p. 4.

<sup>92</sup> Pour une description technique détaillée des différents mécanismes et dispositifs, voir « La Participation financière au service d'une Nouvelle Europe sociale » par *J. Lowitzsch et al.*, Berlin/Paris/Bruxelles 2008.

<sup>93</sup> Pour l'Irlande, voir *J. Shanahan et L. Hennesy*, « Underpinning Partnership at the Workplace – An MSF Guide to Profit Sharing, ESOPs and Equity Participation », Dublin, 1998, p. 9.

<sup>94</sup> Un des enjeux clés définis dans le rapport final du projet MAP 2002, *Direction générale Entreprises de la Commission européenne*, « La transmission d'entreprise – La continuité grâce à un nouveau départ », 2003.

<sup>95</sup> Pour un point de vue de chef d'entreprise, voir *D. Ackermann*, « How to Cash Out Tax-Free, Yet Keep Your Business... ESOPs – A Practical Guide for Business Owners and Their Advisors », communication à la conférence du Centre national de l'actionnariat salarié, San Francisco, Californie, 2002.

### 2. Options en vue de la mise en place des bases juridiques nécessaires à une plateforme européenne

#### a) Recommandation selon l'article 249, alinéa I<sup>er</sup>, 1, traité C.E.

La Plateforme européenne pourrait prendre la forme d'une recommandation selon l'article 249, alinéa I<sup>er</sup>, 1, traité C.E. L'inconvénient de cette solution réside toutefois dans le caractère non contraignant juridiquement des recommandations selon l'article 249, phrase 5 du traité C.E., dont la mise en œuvre dans les États membres serait par conséquent tout sauf assurée. D'un autre côté, une législation sur ces régimes, sous quelque forme que ce soit, constitue un pas en avant déterminant en instaurant une entité juridique distincte à laquelle les entreprises peuvent se référer et en fournissant un cadre de décision et d'action aux entreprises des pays ayant approuvé la Plateforme européenne.

Une solution possible au problème de la mise en œuvre au niveau national consisterait à instaurer une procédure de reconnaissance de la participation financière par les pays membres, sur le modèle de celle proposée par le Groupe de haut niveau d'experts indépendants.<sup>96</sup> Dans le cadre de cette procédure, les différents États reconnaîtraient à certains éléments de la Plateforme européenne formulée dans la recommandation un statut équivalent à un plan établi sous leur législation nationale et leur accorderaient des avantages comparables. De cette manière, ils donneraient aux entreprises opérant sous leurs lois un cadre juridique définissant les limites de ce qui est permis sans encourir de sanctions de la part des autorités administratives, de la justice ou des services fiscaux. La reconnaissance représente toutefois un pas très important qui nécessiterait une coopération très poussée entre les États membres et la Commission.

#### b) Le niveau de la directive: changer le droit européen des sociétés actuellement en vigueur

Compte tenu des difficultés d'adoption et de mise en œuvre des directives européennes, en particulier dans les domaines sensibles pouvant être sujets à la règle de l'unanimité, il semble préférable de modifier la législation européenne. L'actionnariat salarié étant du ressort du droit des sociétés, les dispositions destinées à le mettre en œuvre pourraient être proposées sous la forme d'un amendement à la législation sur la « société européenne ». Le statut de société européenne<sup>97</sup>, qui fournit la possibilité de constituer une société supranationale, pourrait ainsi être modifié de façon à permettre à ces entreprises de créer si elles le souhaitent un « actionnariat salarié européen ».<sup>98</sup> Cette option pourrait être aisément étendue aux entreprises non

---

<sup>96</sup> « Rapport du Groupe de haut niveau d'experts indépendants sur les obstacles transfrontaliers à la diffusion de la participation financière des salariés des entreprises à caractère transnational », Bruxelles, décembre 2003, p. 52 et suiv.

<sup>97</sup> Règlement (CE) du Conseil n° 2157/2001 du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE) ; J.O., L 294/1.

<sup>98</sup> Comme proposé dans le rapport de la *Commission de l'emploi et des affaires sociales* du 5 mai 2003 (FINAL A5-0150/2003), pp. 11 et 14 et exprimé dans la résolution du Parlement européen du 5 juin 2003 (P5-TA (2003) 0253) 31. IV ; par analogie avec la directive du Conseil 2001/86/C.E. du 8 octobre 2001 « complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs », J.O., L 294/22, mais appliquée à la participation financière.

## V. Vers une réglementation européenne

---

concernées par le statut de société européenne, à condition que les législations nationales soient adaptées aux exigences d'un statut supranational.

Les pays membres de l'U.E. auraient un intérêt à mettre en place, par le biais d'une modification du statut de la société européenne, des dispositions juridiques relatives au « Statut de l'actionariat salarié européen » et pourraient choisir parmi un vaste éventail de mesures d'incitation, notamment des réductions d'impôt et d'autres avantages :

- À l'inverse des dispositions complémentaires au statut de société européenne relatives à la participation à la gestion, celles concernant l'« actionariat salarié européen » seraient entièrement facultatives et ne s'appliqueraient que si l'entreprise décide d'adopter l'un des modèles existants de participation financière .
- Comme dans le cas des dispositions complémentaires au statut de société européenne relatives à la participation à la gestion,<sup>99</sup> ce serait tout d'abord les employeurs qui proposeraient le régime à leur personnel ; en d'autres termes, il s'agirait d'une proposition négociée. Au cas où le dispositif envisagé ne correspondrait pas à un catalogue d'exigences minimales ou que les parties en décideraient ainsi, on appliquera un ensemble statutaire de dispositions standard en guise de « solution de repli ».

Prévu dans le statut de société européenne pour résoudre les conflits potentiels sans imposer de solution, le mécanisme des « dispositions standard de remplacement » relatif à la participation à la gestion serait même approprié à la participation financière :

- En ce qui concerne les « dispositions standard » applicables aux P.M.E. privées ou non cotées, un moyen réalisable semblerait être une fiducie d'actionariat salarié (ESOP), susceptible de constituer une solution relativement consensuelle sur la question des droits de vote des salariés et d'amortir plus facilement les risques potentiels, tout en résolvant le problème de la succession .
- En ce qui concerne les « dispositions standard » applicables aux moyennes et grandes entreprises cotées, les progrès substantiels déjà réalisés en matière d'harmonisation européenne d'une part (voir plus bas), et la remarquable initiative lancée par la Direction générale Entreprises d'autre part<sup>100</sup> semblent permettre la mise en œuvre d'un plan d'achat d'actions ou d'un plan d'options sur titres restreint, ouvert à un grand nombre de salariés (comme cela se fait au Royaume-Uni).

### c) Le niveau national: partir du droit des sociétés en vigueur

Compte tenu des difficultés évoquées plus haut pour arriver à un compromis supranational soit à la Commission soit au Conseil lorsque l'on veut mettre en place une réglementation entre États, la solution la plus simple est de partir de la législation nationale en vigueur, issue de l'acquis communautaire. On trouve un exemple rare de ce type de « fonds commun » juridique dans les réglementations nationales sur les sociétés par actions cotées et non cotées, qui sont des transpositions du droit européen, à savoir de la seconde directive du Conseil sur le droit des sociétés, numérotée 77/91/C.E.E. et datée du 13 décembre 1976. Ses articles 19 al. 3, 23 al. 2 et 41, al. 1<sup>er</sup> et 2 autorisent les États membres à s'écarter du cadre juridique européen sur

---

<sup>99</sup> Il s'agit dans ce cas du résultat de négociations entre l'employeur et les représentants du personnel.

<sup>100</sup> « Employee Stock Options: The Legal and Administrative Environment for Employee Stock Options in the EU », Commission européenne, Direction générale Entreprises, 2003.

## 2. Options en vue de la mise en place des bases juridiques

---

les sociétés par actions afin de favoriser la participation financière des salariés. Bien qu'elles concernent plus particulièrement les régimes d'actionnariat, ces dispositions – non obligatoires – laissent suffisamment de marge pour des combinaisons avec les régimes de participation aux bénéfices.

L'art. 19 al. 3 autorise les États membres à déroger aux dispositions restrictives qui régissent les exceptions à l'interdiction générale faite aux entreprises d'acheter leurs propres actions. Une société qui acquiert des actions pour les distribuer à son personnel ou à celui d'une entreprise du même groupe n'est pas obligée de demander le consentement de ses actionnaires réunis en assemblée générale, même si la distribution doit être achevée dans les 12 mois suivant l'acquisition.<sup>101</sup>

Aux termes de l'art. 41, al. 1<sup>er</sup>, les États membres peuvent toutefois supprimer la limite fixant la valeur nominale des actions achetées à 10 % du capital souscrit (y compris les actions acquises antérieurement et détenues par l'entreprise, et celles achetées par une personne agissant en son nom personnel, mais pour le compte de l'entreprise).

En dérogation à l'interdiction générale d'acheter ses propres actions en utilisant le système de l'effet de levier, l'art. 23 al. 2 autorise le législateur national à permettre aux entreprises d'avancer des fonds, de faire des prêts et de fournir des garanties (assistance financière) dans le but de revendre ces titres à ses salariés. L'art. 41 al. 1<sup>er</sup> autorise en outre des dérogations aux règles et restrictions générales afin de favoriser la participation financière des salariés lors d'une augmentation de capital. En constitue un exemple le financement de l'émission d'actions à partir des propres fonds de l'entreprise ou par l'intermédiaire d'un régime de participation aux bénéfices. Enfin, la première clause de l'art. 41 al. 2 de la directive permettant de suspendre les art. 30, 31, 36, 37, 38 et 39 pour les entreprises soumises à un régime spécial et émettant des actions détenues collectivement par des salariés, n'a pas été utilisée sauf dans le cas de la France<sup>102</sup>

Comme le tableau le montre, on constate qu'une majorité étonnamment forte d'États membres ont adopté une législation nationale autorisant une entreprise à acheter ses propres actions afin de les transmettre à ses salariés (mise en œuvre dans 17 pays, possible dans 25), et à favoriser cette opération par une assistance financière (mise en œuvre dans 23 pays). Bien que certains États n'aient fait que rarement usage de ces dispositions, l'existence de textes de même teneur dans toute l'U.E. est de nature à faciliter la mise en place d'une plateforme européenne.

---

<sup>101</sup> Les dispositions générales stipulant d'une part que (i) les achats d'actions ne peuvent avoir pour effet de faire descendre l'actif net en dessous du montant du capital souscrit et de la valeur des réserves ne pouvant être distribuées légalement ou statutairement, d'autre part que (ii) seules les actions entièrement libérées peuvent être incluses dans la transaction, gardent toute leur validité.

<sup>102</sup> Cf. art. L.225-259 à L.225-270 du Code de commerce français : actions détenues collectivement par des salariés rémunérés dans une coopérative ouvrière de commerce.

## V. Vers une réglementation européenne

Tableau n° 6. Mise en œuvre de la 2<sup>nd</sup>e directive du Conseil sur le droit des sociétés (77/91/C.E.E.)

Pays	Art.19 III Autorisation d'acheter ses propres actions pour les attribuer à ses salariés	Art.23 Autorisation d'avancer des fonds, d'accorder des prêts, de fournir des garanties (assistance financière), avec perspective d'achat	Art. 41 I Dérogation pour favoriser la participation financière en cas d'augmentation de capital	Autres dispositions générales du droit des sociétés pour promouvoir la participation financière
<b>Europe des Quinze</b>				
<b>Belgique</b>	Sans décision de l'assemblée générale	Montant de l'assistance financière dans les limites des réserves distribuables ; actif net ne doit pas descendre en dessous du capital souscrit ; également entreprises fondées par des salariés qui détiennent plus de 50 % des droits de vote	Non négociables pendant 5 ans, limite : 20 % des fonds propres ; décote maxi 20 %	Non
<b>Danemark</b>	Limite : fonds propres dépassent le dividende à distribuer ; capital-actions moins actions propres détenues ne doit pas être inférieur à 500 000 DKK	Si plan d'achat d'actions agréé par le fisc ; également rachat à des salariés ; condition : capital social doit être supérieur aux dividendes non distribuables	Conformément aux statuts de la société émission d'actions nouvelles / gratuites ; également salariés des filiales ; autorisation pour 5 ans ; paiement possible autrement qu'en espèces	Dérogation aux droits de souscription / préemption sur décision de l'assemblée générale (2/3 des voix et des fonds propres) au profit des salariés
<b>Allemagne</b>	Sans décision de l'assemblée générale ; également (anciens) salariés / filiales ; fonds de réserve nécessaire sans réduction des fonds propres ou des fonds de réserve	Oui	Options sur titres pour salariés des entreprises / filiales ; décision de l'assemblée générale ; montant nominal des options limité à 10 %, montant de l'augmentation de capital à 50 % des fonds propres	Dans les entreprises avec certificats d'action individuels, augmentation du nombre d'actions au prorata de l'augmentation des fonds propres
<b>Grèce</b>	Également personnel des entreprises ancillaires	Non	Actions / options sur titres, gratuites / avec décote ; non négociables 3 ans sans autorisation de l'assemblée générale	Non
<b>Espagne</b>	Également pour options sur titres	Oui	Non	Non
<b>France</b>	Dans le cadre d'un régime de participation aux bénéficiés sous forme d'actions, d'un plan d'épargne en actions ou d'un régime d'option sur titres	Également dans les filiales ou les entreprises participant à un régime d'épargne de groupe	Pour tous les régimes ; décision de l'assemblée générale obligatoire ; pas d'offre publique	Options sur titres pour salariés ; participation aux bénéficiés différée sous forme d'actions ; régimes d'épargne par prélèvements mensuels
<b>Irlande</b>	Non réservé aux salariés, possible d'une manière générale	Entreprise / entreprise d'un groupe ; avance de l'employeur aux salariés / emprunts sous régime d'épargne ; salariés et anciens salariés et membres de la famille	Non	Lois de finance : participation aux bénéficiés sous forme d'actions ; régimes « Save as you earn » / achat d'actions

## 2. Options en vue de la mise en place des bases juridiques

Pays	Art.19 III Autorisation d'acheter ses propres actions pour les attribuer à ses salariés	Art.23 Autorisation d'avancer des fonds, d'accorder des prêts, de fournir des garanties (assistance financière), avec perspective d'achat	Art. 41 I Dérogation pour favoriser la participation financière en cas d'augmentation de capital	Autres dispositions générales du droit des sociétés pour promouvoir la participation financière
<b>Italie</b>	Non	Montant de l'assistance financière dans les limites des réserves distribuables	Le droit de préemption des actionnaires peut être suspendu pour 25 % des nouvelles actions sur décision majoritaire de l'assemblée générale ; au-dessus de 25 %, il faut la majorité du capital détenu	Des actions spéciales pour salariés peuvent être émises lors d'une augmentation de capital, avec des règles de forme, de négociabilité et de droits particuliers
<b>Luxembourg</b>	Conforme aux critères minimums de la directive	Limite : actifs nets de l'entreprise ne doivent pas être inférieurs au montant du capital souscrit plus réserves	Non	Non
<b>Pays-Bas</b>	Également salariés d'une entreprise appartenant à un groupe ; sans décision de l'assemblée générale, si les statuts le stipulent ; fonds propres diminués par le prix d'achat ne doivent pas être inférieurs au montant payé pour les actions plus fonds de réserve	Oui (mais restrictions pour SA non cotées)	Non	Non
<b>Autriche</b>	Également salariés des filiales ; établissement d'un fonds de réserve pour ses propres actions sans réduction des fonds propres ou d'autres fonds de réserve ; options sur titres sans décision de l'assemblée générale, mais avec l'approbation du conseil de surveillance	Non	Options sur titres pour salariés des entreprises / filiales ; décision de l'assemblée générale ; montant nominal des options limité à 10 %, de l'augmentation de capital à 50 % des fonds propres ; montant total des actions limité à 20 % des fonds propres	Dans les entreprises avec certificats d'action individuels, augmentation du nombre d'actions au prorata de l'augmentation des fonds propres
<b>Portugal</b>	Non réservé aux salariés, possible d'une manière générale, sauf stipulation contraire du contrat de société	Également aux salariés des filiales ; l'actif disponible ne doit pas être inférieur au capital souscrit plus réserves non distribuables	L'assemblée générale peut restreindre ou supprimer le droit de préemption des actionnaires pour « raisons sociales »	Non
<b>Finlande</b>	Non réservé aux salariés, possible d'une manière générale	Oui, si taux d'intérêt inférieur au taux d'intérêt de référence, différence est gain imposable et soumis à CS	Pas de dispositions spéciales visant les salariés	Loi sur les Fonds de salariés
<b>Suède</b>	Non réservé aux salariés, possible d'une	Salariés d'entreprise individuelle ou appartenant à un groupe ; valeur totale	L'assemblée générale peut suspendre le droit de préemption des actionnaires ; également	Non

## V. Vers une réglementation européenne

Pays	Art.19 III Autorisation d'acheter ses propres actions pour les attribuer à ses salariés	Art.23 Autorisation d'avancer des fonds, d'accorder des prêts, de fournir des garanties (assistance financière), avec perspective d'achat	Art. 41 I Dérogation pour favoriser la participation financière en cas d'augmentation de capital	Autres dispositions générales du droit des sociétés pour promouvoir la participation financière
	manière générale	limitée ; couverture min. : 50 % des salariés de l'entreprise ; avance/prêt à rembourser en 5 ans	entreprise d'un groupe ; femme, mari, enfants également	
<b>R.-U.</b>	Non réservé aux salariés, possible d'une manière générale	Entreprise individuelle / appartenant à un groupe ; avance de l'employeur aux salariés / prêts sous plans en actions ; salariés et anciens salariés et membres de leurs familles ; actif net ne doit pas descendre en dessous du capital souscrit ; montant de l'assistance financière dans les limites des réserves distribuables ;	Non	Lois de finance : participation aux bénéfices sous forme d'actions ; régimes « Save as you earn » / achat d'actions
<b>Nouveaux membres</b>				
<b>Bulgarie</b>	Non réservé aux salariés, possible d'une manière générale	Non	Non	Non
<b>Chypre</b>	Sans décision de l'assemblée générale	Avancement de fonds et octroi de prêts aux salariés	Non	Non
<b>République tchèque</b>	Sans décision de l'assemblée générale, à condition qu'une réserve soit créée	Conformément aux statuts de la société	Financement par bénéfices de l'entreprise ou participation aux bénéfices ; non considéré comme offre publique	Limite de décote : 5 % des fonds propres, couverte par les propres ressources de l'entreprise
<b>Estonie</b>	Non réservé aux salariés, possible d'une manière générale	Non	Non	Non
<b>Hongrie</b>	Non réservé aux salariés, possible d'une manière générale	Inclut les salariés des entreprises contrôlées par la société et les structures fondées par les salariés	Actions spéciales gratuites ou avec décote distribuées aux salariés, non considéré comme offre publique	Actions spéciales gratuites ou avec décote distribuées aux salariés ; limite : 15 % des fonds propres ; non négociables ; obligation de revente
<b>Lettonie</b>	L'entreprise peut libérer toutes les actions, non négociables ; 6 mois maximum	Non	Actions sans droit de vote, maximum 10 % des fonds propres, couverture par les bénéfices ; pas d'offre publique de vente	Actions distribuées aux salariés des entreprises municipales/publiques ; non négociables ; obligation de revente
<b>Lithuanie</b>	Non réservé aux salariés, possible d'une manière générale	Avancement de fonds ou prêt remboursé par des prélèvements sur les salaires	Actions sans droit de vote pour une période de 3 ans maximum au cours de laquelle elles ne peuvent être cédées qu'aux autres salariés	Non

## 2. Options en vue de la mise en place des bases juridiques

Pays	Art.19 III Autorisation d'acheter ses propres actions pour les attribuer à ses salariés	Art.23 Autorisation d'avancer des fonds, d'accorder des prêts, de fournir des garanties (assistance financière), avec perspective d'achat	Art. 41 I Dérogation pour favoriser la participation financière en cas d'augmentation de capital	Autres dispositions générales du droit des sociétés pour promouvoir la participation financière
Malte	Sans décision de l'assemblée générale	Pour salariés d'une entreprise ou d'un groupe ; à condition que cela ne menace pas les propres fonds de l'entreprise	Non	Actions gratuites/décotées de la société mère aux salariés ; pas besoin de prospectus
Pologne	Salariés retraités/filiales également ; réserve nécessaire	Réserve nécessaire, également salariés des filiales	Financement par bénéfices de l'entreprise/participation aux bénéfices ; non considéré comme offre publique	Non
Roumanie	Financement par les bénéfices et/ou les réserves distribuables	Oui	Non	Non
République slovaque	Conformément aux statuts de la société	À condition que cela ne menace pas les propres fonds de l'entreprise	Par décision de l'assemblée générale	Offres d'actions décotées, décote max. 70 % couverts par les ressources propres de l'entreprise
Slovénie	Salariés retraités et des filiales également	Salariés des filiales également	Financement par la participation aux bénéfices possible	Non
<b>Pays candidats</b>				
Croatie	Salariés des filiales également ; réserve sur les bénéfices nécessaire	Réserve nécessaire ; ne doit pas menacer les fonds propres	Notamment pour répondre aux demandes d'accès à l'actionnariat des salariés	Non
Turquie	Non réservé aux salariés, possible d'une manière générale	Non	Non	Non

### 3. Respect des principes généraux posés par les décideurs politiques européens

#### a) Concilier compétitivité et maintien de la diversité

Il existe un lien étroit entre la participation financière des salariés et les objectifs du sommet de Lisbonne visant à 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 ». <sup>103</sup> Comme le fait la Commission, notre proposition de plateforme européenne s'appuie plus particulièrement sur l'expérience américaine, qui montre l'impact qu'un tel modèle peut avoir « sur la croissance économique, l'accélération des mutations industrielles et l'accès de tous les travailleurs aux bénéfices de cette prospérité accrue ». <sup>104</sup> C'est pourquoi nous préconisons la diffusion des plans ESOP afin de mettre à profit le potentiel – encore largement inexploité en Europe – que recèle le développement de la participation financière au sein d'une stratégie d'ensemble visant à stimuler la croissance d'entreprises nouvelles et dynamiques, selon la volonté de la Commission.

Bien que la thèse selon laquelle la démocratie exige une large distribution des richesses soit admise par le plus grand nombre, la politique sociale actuelle n'a pas encore réagi à la concentration croissante de la richesse ; aucune réglementation n'a été prise au niveau national ou européen. Jusqu'à présent, les préoccupations étaient surtout dirigées contre l'enrichissement toujours plus grand d'un petit nombre (législation contre les monopoles). Compte tenu de cette situation, une approche modulaire et ouverte constitue la réponse idéale au besoin d'une réglementation au niveau supranational capable de promouvoir plus activement la participation financière et de surmonter les divergences nationales en matière de fiscalité. Un tel cadre juridique, qui offrirait un système d'incitation complet, définirait en même temps les limites de ce que les entreprises peuvent faire sans encourir de sanctions de la part des autorités administratives, de la justice ou des services fiscaux.

Pour être efficace, un dispositif juridique européen devra être fondé principalement sur des règles prises à la majorité des voix et comprendre un vaste ensemble de mesures incitatives offrant une gamme de solutions variées et souples, compatibles avec celles déjà en place dans les États membres :

- sont relativement répandus dans l'Union européenne les régimes de participation aux bénéfices, les options sur titres et les actions distribuées aux salariés ;
- les pays de tradition anglo-américaine, tels le Royaume-Uni et l'Irlande, pratiquent également les formules ESOP ;
- les pays d'Europe centrale et orientale ont mis au point des dispositifs d'actionnariat (plutôt que des régimes de participation aux bénéfices) dans lesquels les actions sont distribuées gratuitement ou vendues au cours du marché ou à des conditions préférentielles.

---

<sup>103</sup> Voir le point 1.5 des conclusions de la présidence du Conseil européen de Lisbonne (23-24 mars 2000).

<sup>104</sup> Communication de la Commission visant à établir un « cadre pour la promotion de la participation financière des salariés », COM(2002)364 Final, 5 juillet 2002, pp. 3 et 10.

### **3. Respect des principes généraux posés par les décideurs politiques européens**

La différence apparente entre les priorités juridiques et politiques des pays de l'Est et de l'Ouest provient du fait que l'objectif premier du législateur de l'après-socialisme était de changer le système économique par la privatisation et la reprivatisation. La mise en place de ces régimes ne résulte donc pas nécessairement de la volonté de faire évoluer dans un sens progressiste leurs systèmes de rémunération ou d'organisation du travail.

Traduction de cette diversité, la Démarche modulaire ouvre les pratiques nationales à de nouvelles formes de participation financière.

#### **b) La Démarche modulaire : respecter les principes essentiels...**

La Démarche modulaire proposée est pleinement conforme aux principes essentiels applicables aux régimes de participation financière énoncés dans la communication de la Commission :

- tous ses éléments sont facultatifs pour les entreprises comme pour les salariés (sans préjuger des dispositions obligatoires en vigueur en France) ;
- les modules se combinent à volonté, en fonction des besoins particuliers de l'entreprise, de façon à donner des plans clairs, compréhensibles et sur mesure ;
- toute discrimination, par exemple envers les travailleurs à temps partiel ou les femmes, constatée dans un régime d'entreprise national rendrait impossible l'intégration de ce dernier à la Plateforme européenne supranationale ;
- les dispositifs d'actionnariat mis en place depuis des décennies aux États-Unis et au Royaume-Uni s'accompagnent de programmes de formation et d'information qui permettent aux salariés d'évaluer la nature et les caractéristiques des régimes proposés ;
- la diversité du régime réduit les risques excessifs pour les salariés. La diffusion d'informations vise, entre autres objectifs, à attirer leur attention sur les risques créés par la participation financière du fait des fluctuations de revenu ou de la faible diversification des investissements ;
- synthèse des meilleures pratiques en termes de législations et d'usages nationaux, les règles de participation financière au niveau de l'entreprise sont basées sur une formule prédéfinie clairement liée aux résultats de l'entreprise ;
- le dispositif de participation est un complément et non un substitut aux systèmes de rémunération existants ;
- l'ambition déclarée du système modulaire est d'être diffusé dans toute l'Union européenne et d'être par conséquent compatible avec la mobilité des travailleurs, tant entre les entreprises qu'à l'échelle internationale.

## V. Vers une réglementation européenne

---

### c) ... et surmonter les obstacles transnationaux

Parallèlement, la Démarche modulaire tente d'apporter une solution aux obstacles transnationaux que la Commission et le Parlement<sup>105</sup> considèrent comme étant de nature à entraver la mise en place d'un modèle européen et de dispositifs transfrontaliers de participation financière:

- En offrant toute une série de mesures d'encouragement allant au-delà des instruments classiques du droit fiscal, la Démarche modulaire refuse toute dépendance à l'égard des incitations fiscales, sans toutefois les exclure .
- Bien qu'elles soient difficiles à mettre en œuvre, les incitations fiscales restent un outil puissant pour promouvoir et diffuser la participation financière. Elles pourraient être accordées volontairement par un pays ou un groupe de pays, ce qui créerait progressivement un environnement de plus en plus favorable. Le rôle actif joué par les pays avancés en ce domaine, comme la France et le Royaume-Uni, encouragerait en même temps les autres à les imiter .
- L'évaluation du Rapport PEPPER IV dans toute l'Union européenne donne pour la première fois un panorama exhaustif de la participation des salariés dans l'ensemble des pays membres et candidats, et contribue ainsi à supprimer les obstacles transnationaux, par exemple les périodes de blocage pendant lesquelles les salariés ne peuvent pas disposer de leurs actions .
- En systématisant l'information et en prenant pour référence l'expérience de l'Europe des Quinze, notre projet contribue aussi à surmonter les différences culturelles en matière de relations sociales ainsi qu'à mieux sensibiliser les salariés dans les nouveaux pays membres.

---

<sup>105</sup> « Rapport du Groupe de haut niveau d'experts indépendants sur les obstacles transfrontaliers à la diffusion de la participation financière des salariés des entreprises à caractère transnational », Bruxelles, décembre 2003, p. 17 et suiv.

<sup>107</sup> Cf. articles 19 al. 3, 23 al. 2 et 41, al. 1<sup>er</sup> et 2 de la seconde directive du Conseil sur le droit des sociétés, numérotée 77/91/C.E.E. et datée du 13 décembre 1976 qui autorisent les États membres à s'écarter du cadre juridique européen sur les sociétés par actions afin de favoriser la participation financière des salariés (voir Part 3, IV 3).

## VI. Propositions d'action

*Jens Lowitzsch*

L'analyse du cadre législatif en place dans les vingt-sept États membres de l'Union européenne et des deux pays candidats à l'adhésion montre, quelle que soit la provenance des données, un développement significatif de la participation financière des salariés en Europe au cours des dix dernières années. Ce constat vaut à la fois pour la participation aux bénéfices et pour l'actionnariat salarié, bien que la première soit plus répandue. Le pourcentage d'entreprises ayant instauré un ou plusieurs régimes de participation est en hausse dans toute l'Union européenne. Entre 1999 et 2005, les dispositifs d'actionnariat salarié à large accès sont passés de 10 % à 18 % et les régimes de participation aux bénéfices de 19 % à 26 % (moyennes nationales non pondérées). En dépit de cette tendance, il semble que l'élargissement de la participation financière à une partie notable de la population active ne concerne qu'une poignée de pays.

L'analyse du cadre législatif en place dans les vingt-sept États membres de l'Union européenne et des deux pays candidats à l'adhésion fait apparaître une grande diversité de régimes de participation, qui reflète l'histoire récente de ces pays, leurs différentes approches et leur attitude à l'égard du rôle des salariés. Des disparités importantes existent tant entre les anciens pays socialistes et les économies de marché arrivées à maturité de l'Europe des Quinze qu'entre les pays du premier groupe, entre ceux dans lesquels les salariés jouissaient d'une position privilégiée (tels que l'ex-Yougoslavie et la Pologne) et ceux qui étaient gérés selon le modèle soviétique, plus orthodoxe (tels que la Tchécoslovaquie). Le clivage qui apparaît entre les priorités juridiques et politiques à l'Est et à l'Ouest provient du fait que l'objectif premier des législateurs post-communistes était de changer le système d'économie socialiste par la privatisation et la reprivatisation ; par conséquent, la mise en place de régimes de participation financière ne s'inscrit pas forcément dans une évolution progressive de leurs systèmes de rémunération ou de leurs modes d'organisation du travail, comme cela est le cas dans l'Europe des Quinze. Parmi les rares exemples de dispositions législatives en vigueur dans la plupart des pays considérés, on relève l'autorisation faite aux sociétés par actions d'acheter leurs propres titres pour les transférer à leurs salariés, tout en bénéficiant de facilités financières. Ce mécanisme a son origine dans la seconde directive du Conseil sur le droit des sociétés<sup>107</sup>, qui a été transposée au titre des acquis communautaires par les nouveaux adhérents à l'occasion de leur entrée dans l'Union.

L'analyse comparative de l'attitude générale des gouvernements et des partenaires sociaux révèle encore un manque d'actions concrètes en faveur des régimes de participation financière de la part des décideurs politiques et un intérêt limité aussi bien du côté des syndicats que du côté des organisations d'employeurs dans environ la moitié des pays. Au lieu de bénéficier d'un soutien actif comme dans certains pays membres de longue date de l'Union européenne, la participation financière des salariés a été le plus souvent ignorée ou considérée avec suspicion chez les nouveaux adhérents. Depuis dix ans, on observe cependant dans toute l'Union

## **VI. Propositions d'action**

---

un changement général d'attitude qui s'est traduit par le recul à un tiers environ du nombre de pays passifs.

Sur la base des grandes lignes dégagées par le rapport PEPPER IV, nous adressons aux États membres et à la Commission des propositions d'action susceptibles de contribuer à une plus large diffusion de la participation financière dans l'Union européenne élargie.

### **1. Promouvoir la participation financière au niveau national**

Il ne faudrait pas négliger les effets bénéfiques potentiels de la participation, dont l'existence est étayée par des éléments empiriques de plus en plus nombreux.<sup>108</sup> En résumé, les données dont on dispose permettent de penser que la participation peut apporter des avantages réels aux salariés, aux entreprises et à l'économie. Malgré ces perspectives, elle reste cependant sous-utilisée dans la plupart des États membres et n'est présente que de manière inégale dans l'Union européenne.

#### **➤ Le défi : donner un statut juridique aux régimes de participation**

Comme le suggèrent la plupart des expériences faites dans les pays de l'Ouest, l'absence, dans les nouveaux pays membres, de dispositions légales spécifiques instituant un traitement fiscal dérogatoire ou d'autres types de mesures incitatives en faveur de la participation financière semble avoir représenté un obstacle majeur à son introduction ainsi qu'une cause de son recul. Une action au niveau politique visant à combler cette lacune, menée dans les nouveaux pays membres et les États candidats à l'adhésion, serait probablement très utile. La pratique occidentale de la participation aux bénéfices et de l'actionnariat salarié confirme sans doute possible que leur diffusion a été d'autant plus grande que des mesures concrètes ont été prises pour les soutenir.

#### **➤ Actionnariat salarié : créer une perspective à long terme**

Compte tenu des conditions économiques qui prédominent chez la plupart des nouveaux adhérents d'Europe centrale et du sud-est, les avantages pourraient même se révéler plus importants que dans les économies de l'Union des Quinze. Malgré cela, l'actionnariat salarié a été mis en place plutôt comme une mesure d'incitation exceptionnelle destinée aux salariés, et inscrite dans le processus des privatisations. Les politiques destinées à promouvoir activement non seulement la mise en place, mais le fonctionnement durable des régimes d'actionnariat salarié ont été pratiquement inexistantes. En revanche, la participation financière a bénéficié du soutien actif d'un grand nombre de gouvernements occidentaux ainsi que de l'Union européenne précisément en raison des multiples avantages escomptés à long terme.

---

<sup>108</sup> Des statistiques ont établi un lien entre participation financière et augmentation de la productivité et des bénéfices (pour la participation aux bénéfices, cf. Festing et al., 1999 ; pour l'actionnariat salarié, cf. Blasi et al., 2004). En outre, ces effets paraissent être renforcés par la présence d'autres modes d'implication des salariés (Kim, 1998).

### ➤ **Participation aux bénéfices : renforcer la motivation, augmenter la productivité**

Malgré sa faible diffusion chez les nouveaux venus d'Europe centrale et orientale<sup>109</sup>, la participation aux bénéfices devrait y jouer un rôle beaucoup plus important à l'avenir, adossé sur la riche expérience accumulée en ce domaine dans l'Europe des Quinze. La nécessité de renforcer à l'avenir la motivation et d'augmenter la productivité des salariés devrait donner lieu à des attitudes plus favorables envers les formules de rémunération flexibles telles que la participation aux bénéfices. En outre, la participation aux bénéfices accroît la loyauté et la motivation du personnel en assurant la sécurité de l'emploi en contrepartie de la flexibilité des salaires. Ces deux avantages sont susceptibles d'inciter les chefs d'entreprise à utiliser les salaires plutôt que l'emploi comme instrument de flexibilité. Cela, en retour, freinerait la rotation sur les marchés du travail et favoriserait la stabilité de l'emploi.

### ➤ **Flexibilité interne ou flexibilité externe : participation aux bénéfices et flexisécurité**

Soucieux de réduire le chômage, les pouvoirs publics ont choisi de faciliter l'entrée et la sortie du marché du travail et le modèle de la « flexibilité externe ». Les systèmes de participation aux bénéfices sont un élément de « flexibilité interne » qui permettent à l'entreprise, en réduisant les salaires en période de ralentissement conjoncturel, de préserver ses marges en abaissant automatiquement le coût de la main-d'œuvre sans avoir à diminuer ses effectifs. Plusieurs études ont montré que la participation aux bénéfices pouvait assurer la flexibilité des salaires et la stabilité de l'emploi. Ceci correspond aux principes généraux de « flexisécurité » retenus par la Commission et le Conseil européens, tels qu'« un équilibre plus juste entre flexibilité interne et flexibilité externe », « un climat de confiance et de dialogue » et « une meilleure capacité d'adaptation des travailleurs ». La participation aux bénéfices peut par conséquent jouer un rôle important du point de vue de la flexisécurité, en particulier dans un contexte d'évolution du monde du travail et comme moyen de flexibilité interne (par opposition à la flexibilité externe).

## **2. La Démarche modulaire: vers une Plateforme européenne de la participation financière**

La Démarche modulaire - conçue sous la forme d'une plateforme ouverte - constitue la réponse idéale au besoin de mise en place de modèles européens visant à promouvoir plus activement la participation financière et de surmonter les divergences nationales en matière de fiscalité. Un tel cadre juridique, qui offrirait un système d'incitation complet, définirait en même temps les limites de ce que les entreprises peuvent faire sans encourir de sanctions de la part des autorités administratives, de la justice ou des services fiscaux.

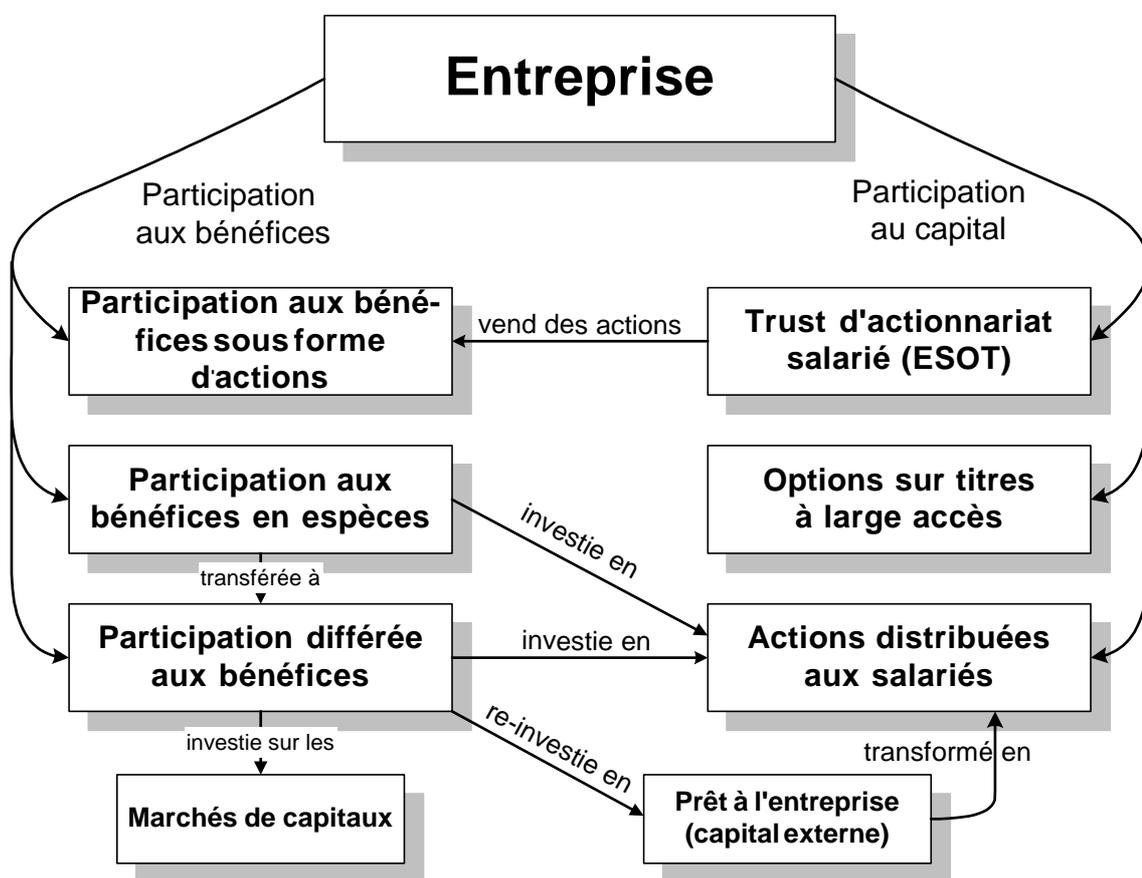
---

<sup>109</sup> La situation économique générale du début des années 1990 – tendances à la récession, baisse des salaires, bénéfices réduits ou négatifs – ne favorisait pas l'adoption de régimes de rémunération liés aux bénéfices. Les changements dans les relations sociales ont généralement eu pour conséquence le vote de lois prévoyant l'application de contrats de travail et de salaires fixés par convention collective, ce qui, associé à une réglementation fiscale rigide, ne permet pas une grande souplesse dans les systèmes de rémunération.

## VI. Propositions d'action

### ➤ Un vaste système d'incitation offrant des solutions variées et flexibles

Une réglementation européenne devrait par conséquent être compatible avec celles déjà en place dans les pays membres. Alors que la participation aux bénéfices, la distribution d'options sur titres et l'actionnariat salarié sont relativement répandus dans l'Union européenne, les plans d'actionnariat collectif (Employee Stock Ownership Plans, ESOP) se rencontrent principalement dans les pays de tradition anglo-américaine, notamment le Royaume-Uni et l'Irlande, ainsi que dans certains pays anciennement communistes, comme la Hongrie, la Croatie et la Roumanie. Traduction de cette diversité, la Démarche modulaire ouvre les pratiques nationales à de nouvelles formes de participation financière. La Démarche modulaire est constituée des trois éléments de base suivants<sup>110</sup> : (1) participation aux bénéfices (en espèces, différée ou en actions) ; (2) actionnariat salarié individuel (options sur titres [stock options] ou actions) ; (3) plans d'actionnariat salarié collectif (« ESOP »).



### ➤ Proposition pour une recommandation européenne : établir les fondements juridiques d'un modèle européen

La Plateforme européenne modulaire telle qu'elle est proposée pourrait prendre la forme d'une recommandation qui s'attaquerait au problème de la mise en œuvre au niveau national

<sup>110</sup> Pour une description technique détaillée des différents mécanismes et dispositifs, voir « La Participation financière au service d'une Nouvelle Europe sociale » par J. Lowitzsch et al., Berlin/Paris/Bruxelles 2008.

en instaurant une procédure de reconnaissance de la participation financière par les pays membres. Dans le cadre de cette procédure, les États reconnaîtraient à certains éléments de la Plateforme européenne formulée dans la recommandation un statut équivalent à un régime établi sous leur législation nationale et leur accorderaient des avantages comparables. Ils leur donneraient ainsi un statut juridique distinct auquel les entreprises des pays ayant reconnu la Plateforme pourraient se référer.

### ➤ **Partir de la législation nationale en vigueur, issue de l'acquis communautaire**

Compte tenu des difficultés évoquées plus haut pour arriver à une réglementation supranationale négociée, la solution la plus simple est de partir de la législation nationale en vigueur, issue de l'acquis communautaire. On trouve un exemple rare de ce type de « fonds commun » juridique dans les réglementations nationales sur les sociétés par actions cotées et non cotées, qui sont des transpositions du droit européen, en l'occurrence de la seconde directive du Conseil sur le droit des sociétés, numérotée 77/91/C.E.E. et datée du 13 décembre 1976. Des recherches supplémentaires seraient nécessaires pour déterminer s'il existe d'autres dispositions communes dans ce domaine.

## 3. La participation financière dans les PME : les plans d'actionnariat salarié collectif (ESOP)

Outre les formes bien connues de participation financières (distribution d'actions aux salariés et participation aux bénéficiaires par exemple), la Démarche modulaire introduit une formule moins répandue, mais plus flexible, d'actionnariat collectif, l'ESOP. Contrairement aux régimes de participation aux bénéficiaires sous forme d'actions, par exemple, qui n'ont qu'une source de financement (les contributions directes de l'entreprise), l'ESOP peut être alimenté par plusieurs sources : (I) un prêt de l'entreprise, d'un actionnaire vendeur ou d'un établissement financier telle une banque ; (II) des dividendes ; (III) la vente d'actions au régime de participation aux bénéficiaires sous forme d'actions qui lui est associé ; (IV) des apports de l'entreprise.

L'ESOP ne comporte pas de risque supplémentaire pour les salariés, contrairement à ce qui est généralement le cas avec l'actionnariat individuel. Bien qu'à l'instar de ce dernier, les salariés soient incités à investir une partie de leur patrimoine financier dans les actions de leur propre entreprise plutôt que dans celles d'autres sociétés, ce qui représente une concentration, et non une diversification des risques, l'ESOP présente une différence fondamentale, à savoir la consolidation de la dette par des apports au trust d'actionnariat (ESOT) effectués par la société selon un échéancier adapté. En conséquence, ce régime apporte uniquement un avantage supplémentaire par rapport au salaire de base, qu'il n'affecte en aucune manière.

En même temps, l'ESOP augmente la motivation et la productivité des salariés tout en améliorant la compétitivité des entreprises.<sup>111</sup> Enfin, il procure un avantage supplémentaire à

---

<sup>111</sup> Pour un examen exhaustif et récent des données économiques en faveur de la participation (en particulier des plans ESOP), voir *J. R. Blasi, D. Kruse et A. Bernstein « In the Company of Owners »*, Basic Books, New York 2003 ; les auteurs y font apparaître une hausse moyenne de la productivité de l'ordre de 4 %, une progression des gains totaux des actionnaires de l'ordre de 2 % et une augmentation des bénéfices de l'ordre de 14 % par rapport aux entreprises sans régime de participation financière.

## VI. Propositions d'action

---

l'entreprise en évitant la vente d'actions à l'extérieur, et donc tout risque de perte de contrôle. On empêche ainsi une possible délocalisation, notamment des bénéficiaires. Les ESOP pourraient par conséquent constituer un précieux outil pour résoudre les problèmes de succession dans les entreprises familiales et renforcer les liens entre l'entreprise et son environnement social, tout en préservant les emplois et le pouvoir d'achat locaux.

### ➤ **Dans les dix prochaines années, un nombre très important de chefs d'entreprises familiales vont partir en retraite**

Une communication récente (2006) de la Commission<sup>112</sup> constatait que dans un contexte de vieillissement de la population européenne, « un tiers des chefs d'entreprise de l'UE, pour la plupart à la tête d'entreprises familiales, [allaient] se retirer dans les dix prochaines années ». Cette situation laisse présager un accroissement très important des opérations de succession, qui pourraient toucher jusqu'à 690 000 P.M.E. et 2,8 millions d'emplois *par an*. On s'attend à ce que l'émergence actuelle de nouveaux modes de financement des entreprises fasse reculer la succession familiale au profit de la vente à des acquéreurs extérieurs. L'arrivée d'investisseurs internationaux sur ce qui était jusqu'alors des marchés essentiellement intérieurs va accroître le nombre de repreneurs potentiels pour les P.M.E. européennes. Ce phénomène risque de mettre à mal l'atout que représente le tissu des entreprises (familiales) implanté dans les régions de l'Union, et affectera profondément la collectivité européenne elle-même. Ce champ d'action a été mis au rang des principaux objectifs de la recommandation du Conseil du 7 décembre 1994<sup>113</sup> et récemment réaffirmé par la Commission européenne, qui a souligné expressément l'importance et le rôle spécifique du transfert de propriété aux salariés pour la succession des P.M.E.

### ➤ **L'ESOP, un moyen d'assurer la succession dans les entreprises**

Un rachat total ou partiel d'ESOP constitue le vecteur idéal pour faciliter les changements de propriétaires et de direction dans les sociétés non cotées. L'ESOP crée un marché pour les titres des actionnaires sortants, ce qui se révèle extrêmement important pour les P.M.E. non cotées n'ayant pas d'autre source de liquidités. Les plans ESOP peuvent facilement racheter les actions d'un ou de plusieurs actionnaires, tout en permettant aux autres de conserver leur participation. Cette caractéristique est un de leurs avantages fondamentaux du point de vue des actionnaires. En même temps, les ESOP donnent aux propriétaires d'entreprise la possibilité de diversifier leurs portefeuilles d'investissements sans passer par une coûteuse introduction en bourse. En outre, les actionnaires actuels ne subissent pas de dilution de leur capital par action puisqu'il n'y a pas émission de nouvelles actions et que toutes les actions sont achetées à leur juste prix du marché. Si la fiducie emprunte pour acheter des actions, l'entreprise rembourse le prêt en combinant les éventuels revenus des dividendes de la fiducie avec ses propres apports au plan déductibles des impôts. Pendant l'amortissement du prêt, on attribue aux comptes des salariés, généralement sur une base de compensation relative, un nombre d'actions égal au pourcentage du prêt remboursé au cours de l'année. De cette manière, l'ESOP crée un marché pour les titres des actionnaires sortants à un prix acceptable pour le propriétaire, marché qui n'existerait peut-être pas sans cela. En même temps, il y a transfert de

---

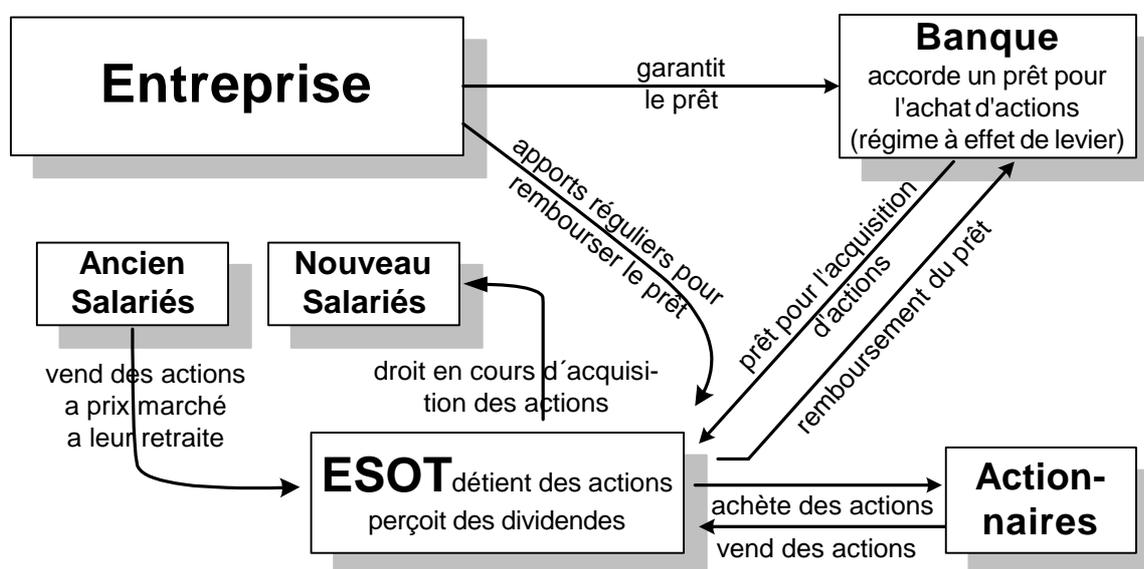
<sup>112</sup> Faisant suite au Programme communautaire de Lisbonne pour la croissance et l'emploi et relative à la « Transmission d'entreprise – La continuité grâce à un nouveau départ », 14 mars 2006 COM(2006) 117 final.

<sup>113</sup> Sur la transmission des P.M.E., 94/1069/C.E.E., avec note explicative, Journal officiel n° C 400, 31 déc. 1994, p. 1 ; rappelé dans la communication de la Commission sur la transmission des petites et moyennes entreprises, J.O. C 93, 28 mars 1998.

### 3. La participation financière dans les PME: ESOP

propriété à un moment opportun, au profit de salariés motivés ayant un intérêt capital dans la réussite à long terme de la société.

L'ESOP peut ainsi constituer une solution de rechange intéressante à la vente de l'entreprise à des acteurs extérieurs, particulièrement lorsqu'il existe la volonté d'en garder le contrôle à l'intérieur d'une famille ou d'un noyau dur de salariés.<sup>114</sup> Dans sa forme avec mandataire, l'ESOP est conçu pour séparer maîtrise sur les actions de la fiducie et leurs « propriétaires bénéficiaires ». Le mandataire exerce les droits de vote, alors que les salariés bénéficient financièrement de ce fonds. Il peut, en fait, être la personne qui vient juste de vendre quelques-unes ou la totalité de ses actions à la fiducie. Pour les entreprises de petite taille en particulier, il est beaucoup plus facile d'envisager un transfert graduel de propriété en créant un marché pour les actions de ceux qui veulent vendre, tout en permettant à ceux qui le souhaitent de conserver leur participation de manière durable ou tout du moins jusqu'à une date plus lointaine. Le résultat est la possibilité de se désengager progressivement sans abandonner immédiatement le contrôle de l'entreprise.<sup>115</sup>



#### ➤ L'ESOP, l'autre outil de capital-transmission

Le nombre croissant de sociétés de capital-investissement qui ciblent les P.M.E. européennes<sup>116</sup> confère à la recherche d'un instrument de capital-transmission de rechange un caractère d'urgence stratégique. Cette option est le plan d'actionnariat salarié collectif (ou ESOP). Bien qu'ayant quelques traits en commun<sup>117</sup>, l'ESOP et le fonds de capital-investissement présen-

<sup>114</sup> L'ESOP peut aussi être utilisé pour racheter les parts d'actionnaires dissidents.

<sup>115</sup> Une fois que l'emprunt a été amorti, la plupart des sociétés prennent naturellement des dispositions pour assurer la présence de représentants des salariés au conseil d'administration du plan.

<sup>116</sup> Le pourcentage du capital-transmission dans le total des fonds mobilisés en Europe a atteint plus de 68 % en 2005. Le taux d'investissement par capital-risque ne représente en revanche que 5 %. Voir « Hedge Funds and Private Equity - a Critical Analysis », groupe du PSE au Parlement européen, 2007, p. 69.

<sup>117</sup> Inventé en 1956, l'ESOP est le prototype du rachat d'entreprise financé par l'endettement ; la variante avec capital-investissement a émergé dans les années soixante-dix, pour mettre à profit les avantages fiscaux que le Congrès américain avait votés dans le but de promouvoir les plans ESOP.

## VI. Propositions d'action

---

tent une différence sensible dans un domaine fondamental : leurs bénéficiaires, ainsi que leurs conséquences économiques et sociales, ne sont pas les mêmes. Le rachat par un fonds de capital-investissement a pour effet de concentrer la propriété et le revenu des entreprises de production, tandis que l'ESOP élargit la base sur laquelle reposent la propriété de l'économie et la distribution des revenus. Le rachat par un fonds de capital-investissement accroît la richesse du cercle étroit des bénéficiaires, tandis que l'ESOP améliore le bien-être matériel et la sécurité économique des travailleurs et de leurs familles. Le rachat par un fonds de capital-investissement est une opération à court terme dont le but est de restructurer et de revendre l'entreprise-cible à un tiers qui, à son tour, ne sera peut-être qu'un autre de ces fonds. L'ESOP est un engagement à long terme qui assure la pérennité de l'entreprise.

Profits rapides pour une poignée de consortiums d'investissement dont les membres disposent déjà de capitaux importants, ou augmentation progressive du revenu de salariés motivés par l'ESOP pour rendre leur entreprise plus rentable et plus compétitive ? Tel est le choix devant lequel l'Union européenne est placée alors qu'elle se prépare à une transformation radicale de la propriété des entreprises qui génèrent sa prospérité économique.

### 4. Encourager la participation financière par l'incitation fiscale

Malgré la difficulté à mettre en place des incitations fiscales au niveau européen (en raison de la compétence exclusive du droit fiscal national), ces mesures demeurent un outil puissant pour le développement et la diffusion des régimes de participation financière. Cela est particulièrement vrai lorsque leur adoption est laissée à l'appréciation des États membres, ce qui permet d'éviter de les soumettre à un vote d'approbation requérant l'unanimité. Elles pourraient être accordées à l'initiative de certains pays ou groupes de pays. Cette démarche tendrait à créer un environnement de plus en plus favorable dans lequel l'exemple de pays précurseurs tels que la France et le Royaume-Uni susciterait l'émulation. En ce qui concerne un traitement préférentiel facultatif proposé dans le cadre de la Démarche modulaire, il convient de distinguer entre les régimes de participation aux bénéfices, les dispositifs d'actionnariat salarié et les plans ESOP.

- **Les incitations fiscales ne sont pas indispensables au développement de la participation financière, mais sont un outil de diffusion efficace là où ils existent.**

Les régimes sans incitations fiscales étant parfois plus répandus que ceux avec incitations, il n'y a pas lieu de considérer ce type de mesures d'encouragement comme indispensable au développement de la participation financière. Cependant, leur effet positif est confirmé en tous points tant dans les pays qui possèdent une longue tradition dans le domaine de la participation des salariés que dans ceux qui les ont mises en place tout récemment.

- **Les incitations fiscales devraient cibler (ce qu'elles font dans la plupart des pays) les impôts, les cotisations de sécurité sociale ou les deux à la fois, ces prélèvements constituant le principal fardeau à l'intérieur du système fiscal national.**

Habituellement, (à l'exception des pays à taux unique qui n'offrent pas à l'heure actuelle d'incitations fiscales spécifiques) l'IR à taux progressif et les cotisations sociales représentent la plus grosse part du poids de l'impôt. C'est pourquoi de nombreux pays prévoient : (1) des

## 5. Informer les gouvernements et les décideurs politiques

---

exonérations sociales pour certains plans (France, Belgique, Royaume-Uni, Irlande, Finlande), (2) le remplacement de l'IR par un impôt sur les plus-values (au Royaume-Uni par exemple, en Belgique, sur les dividendes) ou (3) le remplacement de l'IR par un impôt spécial à taux réduit (France par exemple) et (4) des abattements sur l'impôt sur le revenu (Autriche, Finlande, Irlande).

➤ **Certaines formes d'incitations fiscales sont plus favorables à certains types de plans et se révèlent plus efficaces, par exemple :**

*Actionnariat salarié et options sur titres, du point de vue de la taxation des gains* : des règles d'évaluation généreuses, associées au choix d'un moment favorable pour l'imposition (souvent lié à la durée de détention) et si possible l'exonération de CS pour l'entreprise comme pour le salarié, sont des éléments importants.

*Dividendes et cession d'actions* : taux spécial ou impôt sur les plus-values se substituant à l'impôt sur le revenu et, si nécessaire, exonération des cotisations sociales.

*ESOP et entités intermédiaires* : exonération de l'impôt sur le revenu pour l'acquisition d'actions<sup>118</sup> ou pour la cession de titres lorsque la plus-value est réalisée après une durée de détention déterminée ou dans le cadre d'un plan de retraite ; la société peut obtenir un agrément pour bénéficier d'un allègement fiscal sur le remboursement tant des intérêts que du capital du prêt ; différé d'imposition pour les titres cédés à un ESOP à condition que le produit de la vente soit réinvesti dans l'achat de titres d'entreprises du pays.

*Participation aux bénéfices* : taux d'imposition spécial se substituant à l'IR progressif, ainsi qu'exonération sociale pour l'entreprise comme pour le salarié.

## 5. Informer les gouvernements et les décideurs politiques des actions en faveur de la participation financière

Le développement des régimes de participation financière dans l'Union européenne dépend fortement des politiques nationales, en particulier de la présence d'un cadre juridique adapté et de l'existence d'incitations fiscales et d'autres avantages financiers. Cette diversité, et parfois les contraintes réglementaires en vigueur dans les différents pays, nécessite dans bien des cas des formes spécifiques de participation et force les entreprises à aménager leurs régimes internationaux en fonction de ces obstacles. Dans cette situation, l'Union européenne nouvellement élargie a un rôle important à jouer en promouvant la participation financière dans tous les États membres. C'est ainsi qu'elle pourrait informer et faire des propositions sur ce sujet, dans le prolongement des actions déjà engagées dans ce domaine.

Dans le sens des actions menées jusqu'ici par la Commission, il serait souhaitable que l'Union lance une enquête comparative ciblée portant sur tous les États membres. Aucune donnée transnationale ayant trait spécifiquement à la participation n'étant disponible à ce jour, le travail comparatif entrepris dans le rapport PEPPER IV représente une tentative de pallier cette

---

<sup>118</sup> En Irlande, cela est le cas uniquement lorsque l'ESOP comprend un ESOT (Employee Stock Ownership Trust, trust d'actionnariat salarié) conjugué à un régime de participation aux bénéfices agréé (Approved Profit Sharing Scheme).

## **VI. Propositions d'action**

---

carence sans refaire une nouvelle étude. On y relève des incohérences entre les différentes sources, qui se traduisent par des écarts concernant le degré de participation, par exemple une offre bien trop grande (CRANET) pour le taux d'adhésion réel des salariés (EWCS). Ces divergences ont probablement pour origine la diversité des définitions et des méthodologies utilisées ainsi que des priorités adoptées. Pour permettre de comparer les résultats obtenus par chaque pays aux résultats des autres États membres et pour garantir un tableau d'ensemble fiable, il est indispensable de disposer d'une base de données plus complète et plus cohérente. Il serait souhaitable que la Commission appuie la réalisation d'études conçues spécialement pour combler cette lacune.

## Bibliographie

Ackermann, D., 2002. *How to Cash Out Tax-Free, Yet Keep Your Business . . . ESOPs – A Practical Guide for Business Owners and Their Advisors*. Conference Paper for the National Center for Employee Ownership, San Francisco, California.

Bartlett, W. and M. Uvalic, 1986. “Labour-managed firms, employee participation and profit-sharing - Theoretical perspectives and European experience”, *Management Bibliographies & Reviews*, vol. 12, no. 4.

Blasi, J. R., Kruse, D., Bernstein, A., 2003. *In the Company of Owners*, Basic Books, New York.

Blinder, A.S. (ed.), 1990. *Paying for Productivity - A Look at the Evidence*, Washington, DC, The Brookings Institute.

Bonin, J. P, Jones, D. C. and Putterman, L., 1993. “Theoretical and empirical studies of producer cooperatives: Will ever the twain meet?”, *Journal of Economic Literature*, vol. XXXI, September, pp. 1290-1320.

Commission of the European Communities, 1989. “Communication from the Commission concerning its Action Programme relating to the implementation of the Community Charter of Basic Social Rights for Workers”, COM (89) 569 final, Brussels, 29 November 1989.

Commission of the European Communities, 1997. “Report from the Commission: PEPPER II – promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in Member States - 1996”, COM (96) 697 final, Brussels, 8 January.

Committee on Employment and Social Affairs, 2003. *Report on Asset Formation of 5 May*. (FINAL A5-0150/2003), Rapporteur: Winfried Menrad, Brussels.

Council of the European Communities (1992), “Council Recommendation 92/443/EEC of 27 July on the promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in Member States”, Bruxelles, Official Journal L 245, 26/8/1992.

Cranfield School of Management, 1999/2005. *Cranfield Survey on International HRM*.

Deutscher Bundestag, 2006. *Bericht 2005 der Bundesregierung zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*, Berlin, Bundestagsdrucksache, p. 124.

Djankov, S. and P. Murrell, 2002. “Enterprise restructuring in transition: A quantitative survey”, *Journal of Economic Literature*, vol. XL (September), pp. 739-92.

DTI (Department of Trade and Industry), 2004. *A survey of workers' experiences of the working time regulations*, Employment Relations Research Series, No. 31, London: The Stationery Office.

European Commission, 1991. *PEPPER I Report* (M. Uvalic) – Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community, Social Europe Supplement No. 3/91, Luxembourg.

## Bibliographie

---

- European Commission, 1997. *PEPPER II Report – Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community, COM (96) 697 Final*, Brussels, 8 January.
- European Commission, Enterprise Directorate-General, 2002. *Final Report of the MAP 2002 Project. European Commission: Transfer of Businesses – Continuity Through a New Beginning*, Brussels.
- European Commission, 2003. *Report of the High Level Group of independent experts on cross-border obstacles to financial participation of employees for companies having a transnational dimension*, Brussels December
- European Commission, Enterprise Directorate-General, 2003b. *Employee Stock Options, The legal and administrative environment for Employee Stock Options in the EU*, Brussels.
- European Commission (funded by), 2006a. *PEPPER III Report (J. Lowitzsch) – Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union*, Inter-University Centre Split/Berlin, Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin.
- European Commission, 2006b. *Report on the Functioning of the Transitional Arrangements Set Out in the 2003 Accession Treaty*.
- European Commission, 2007. *Toward Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through Flexibility and Security*, EC, Brussels and Luxembourg, July.
- European Federation of Employee Share Ownership, 2006/2007. *European Employee Ownership Top 100*, Brussels.
- European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions, 2000/2001/2005. *European Working Conditions Survey*
- European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions, 2007. *Euro Comparative Study on Financial participation in the New Member States*, Dublin.
- Eyraud, F. and D. Vaughan-Whitehead (eds), 2007. *The Evolving World of Work in The Enlarged EU – Progress and Vulnerability*, ILO-EC, Geneva and Brussels.
- Forde, C. and G. Slater, 2005. Agency working in Britain: Character, consequences and regulation, *British Journal of Industrial Relations*, 43(2): 249-72.
- Ganghoff, S., 2004. *Wer regiert in der Steuerpolitik?*, Frankfurt/M, New York.
- Grimshaw, D. and L. Marchington, 2007. *United Kingdom. Persistent inequality and vulnerability traps*, in Eyraud, Vaughan-Whitehead, D. (eds), pp. 517-54.
- Hamandia, A., 2007. Germany: Toward a dual labour market? in Eyraud and Vaughan-Whitehead (eds), 2007, pp. 269-318.
- Hansmann, H., 1990. “When does worker ownership work? ESOPs, law firms, codetermination, and economic democracy”, *The Yale Law Journal*, vol. 99, no. 8, pp. 1749-1816.
- Howarth, C. and M. Kenway, 2004. *Why worry any more about the low paid?* London: New Policy Institute.
- KPMG, 2007. *Corporate and Indirect Tax Rate Survey*.
- Kronberger, R., Leitsmüller, H., Rauner, A., (eds) 2007. *Mitarbeiterbeteiligung in Österreich*, Wien.

- Lowitzsch, Jens et al., 2008. *Financial Participation for a New Social Europe*, Berlin/Paris/Brussels 2008.
- Lowitzsch, Jens, 2006. *The PEPPER III Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union*, Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin.
- Nuti, Domenico Mario, 2007. "The European Social Model and its dilution as a consequence of EU enlargement", Keynote speech at the International Conference for the 70<sup>th</sup> Anniversary of the Faculty of Economics, Belgrade, 27-29 September 2007.
- OECD, 2006. *Economic Outlook 79*, Paris, p. 186.
- OECD 2005. *Tax Policy Reform Conclusions*, OECD Centre for Tax Policy and Administration.
- Pendleton, A., 2001. *Employee share ownership and profit-sharing in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Pendleton, A., Poutsma, E., 2004. *Financial participation: The role of governments and social partners*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin .
- Pérotin, V. and A. Robinson, 2003. "Employee participation in profit and ownership: A review of the issues and evidence", *Working paper*, Social Affairs Series, Luxembourg, European Parliament.
- PriceWaterhouseCoopers, 2002. *Employee Stock Options in the EU and the USA*, London.
- Rubery, J. , K. Ward, D. Grimshaw and K. Beynon, 2005. Working time, industrial relations and the employment relationship, *Time and Society*, 14(1): pp. 89-111.
- Shanahan, J., Hennessy, L., 1998 .*Underpinning Partnership at the Workplace – An MSF Guide to Profit Sharing, ESOPs and Equity Participation*, Dublin.
- Schupp, J. and E. Birkner, 2004. Kleine Beschäftigungsverhältnisse: Kein Jobwunder – Dauerhafter Rückgang von Zweitbeschäftigten? *DIW Wochenbericht* 34/04, Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaft.
- Spengel, C., 2003. *Internationale Unternehmensbesteuerung in der Europäischen Union*, Düsseldorf.
- Tipke, K., Lang, J. (eds), 2005. *Steuerrecht*, 18. Aufl., Köln,
- Uvalić, Milica, 1991. *The PEPPER Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community* (in English, French and German), *Social Europe* Supplement No. 3/91, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Uvalić, M. and D. Vaughan-Whitehead (eds), 1997, reprinted 1999. *Privatisation Surprises in Transition Economies: Employee-Ownership in Central and Eastern Europe*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Vaughan-Whitehead, D., 1995. *Workers' Financial Participation – East-West Experiences*, ILO Labour Management Series No. 80, ILO: Geneva.
- Vaughan-Whitehead, D., 1998. Profit-sharing in Albania: Boosting Performance in a Crisis Economy, *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labour-Managed Firms*, vol. 6, pp. 91-114.

Germany: Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin, 2008

PEPPER IV Report

ISBN: 979-3-929619-48-2

© 2008 Jens Lowitzsch; individual chapters: the authors.

For rights of translation or reproduction, applications should be made to the Director, Inter-University Centre Split/  
Berlin, Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin, Garystr. 55, 14195 Berlin, Germany.

Hard copies of the Report are available at the Inter-University Centre.

The Report is downloadable on the Inter-University Centre's website at <<http://www.intercentar.de>>.