



PARLEMENT EUROPÉEN

2009 - 2014

Document de séance

A7-0465/2013

18.12.2013

RAPPORT

sur la participation financière des salariés aux résultats des entreprises
(2013/2127(INI))

Commission de l'emploi et des affaires sociales

Rapporteur: Phil Bennion

Rapporteur pour avis (*):
Fabrizio Bertot, commission des affaires économiques et monétaires

(*) Commission associée – Article 50 du règlement

PR_INI

SOMMAIRE

	Page
PROPOSITION DE RÉOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN	4
EXPOSÉ DES MOTIFS	13
AVIS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET MONÉTAIRES (*) .	15
RÉSULTAT DU VOTE FINAL EN COMMISSION	19

(*) Commission associée – Article 50 du règlement

PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

sur la participation financière des salariés aux résultats des entreprises (2013/2127(INI))

Le Parlement européen,

- vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (traité FUE), et notamment son article 3, paragraphe 3,
- vu la communication de la Commission du 3 mars 2010, intitulée "Europe 2020: une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive" (COM(2010)2020),
- vu la communication de la Commission du 12 décembre 2012, intitulée "Plan d'action: droit européen des sociétés et gouvernance d'entreprise – un cadre juridique moderne pour une plus grande implication des actionnaires et une meilleure viabilité des entreprises" (COM(2012)0740),
- vu la communication de la Commission du 5 juillet 2002 sur un cadre pour la promotion de la participation financière des salariés (COM(2002)0364) et la résolution du Parlement européen du 5 juin 2003 y relative¹,
- vu l'avis du Comité économique et social européen (CESE) du 21 octobre 2010 sur la participation financière des travailleurs en Europe²,
- vu l'étude demandée par la commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen sur la participation financière des travailleurs aux résultats de l'entreprise³, publiée en septembre 2012,
- vu le rapport PEPPER IV, intitulé "Benchmarking of employee participation in profits and enterprise results in the member and candidate Countries of the European Union" (panorama de la participation des travailleurs aux profits et aux résultats des entreprises dans les pays membres et dans les pays candidats à l'Union européenne), publié en octobre 2009 par l'Université libre de Berlin,
- vu le rapport PEPPER III, intitulé "Promotion of employee participation in profits and enterprise results in the member and candidate Countries of the European Union" (promotion de la participation des travailleurs aux profits et aux résultats des entreprises dans les nouveaux pays membres et dans les pays candidats à l'Union Européenne), publié en juin 2006 par l'Université libre de Berlin,
- vu le rapport PEPPER II de la Commission du 8 janvier 1997, intitulé "Promotion de la participation des travailleurs salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise (y compris la participation au capital) dans les États membres" (COM(1996)0697),

¹ JO C 199 E du 18.3.2004, p. 429.

² JO C 51 du 17.2.2011, p. 1.

³ IP/A/EMPL/ST/2011-02 – PE 475.098.

- vu le rapport PEPPER I, intitulé "Promotion of employee participation in profit and enterprise results" (promotion de la participation des travailleurs salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise), publié en mars 1991 par la Commission et l'Institut universitaire européen,
 - vu le projet pilote de la Commission intitulé "Promotion de l'actionariat et de la participation des salariés"¹,
 - vu le rapport du 18 décembre 2003 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,
 - vu la communication de la Commission du 3 octobre 2012 intitulée "L'Acte pour le marché unique II – Ensemble pour une nouvelle croissance" (COM(2012) 0573),
 - vu la communication de la Commission du 14 mars 2006 intitulée "Mise en œuvre du programme communautaire de Lisbonne pour la croissance et l'emploi. La transmission d'entreprise La continuité grâce à un nouveau départ", (COM(2006)0117),
 - vu sa résolution du 15 janvier 2013 concernant l'information et la consultation des travailleurs, l'anticipation et la gestion des restructurations²,
 - vu l'article 48 de son règlement,
 - vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales et l'avis de la commission des affaires économiques et monétaires (A7–0465/2013),
- A. considérant que les régimes de participation financière des travailleurs (PFT) peuvent offrir des avantages financiers directs allant au-delà des structures de rémunération de base par:
- la participation au capital, qui donne aux travailleurs le droit de jouir des avantages de la réussite de l'entreprise tout en ayant une part dans la responsabilité des décisions stratégiques et les risques qui y sont liés;
 - la participation aux bénéfices en espèces, en actions ou sous la forme d'avantages, qui peut récompenser la réussite ou des prestations exceptionnelles, compléter les revenus des travailleurs et stimuler leur pouvoir d'achat, et avoir éventuellement un effet d'entraînement direct sur l'économie locale;
- B. considérant que les employés courent un double risque en temps de crise: d'une part, celui de perdre leur emploi et leur revenu et, d'autre part, celui de perdre leur capital investi dans l'entreprise;
- C. considérant qu'il existe trois modèles principaux de PFT à la disposition des entreprises: la participation aux bénéfices (en espèces, différée ou sous forme d'actions), la participation individuelle des travailleurs au capital (actions ou options sur titres distribuées aux

¹ MARKT/2013/019/F 2013/S 077-128533

² Textes adoptés de cette date, P7_TA(2013)0005.

salariés) et les plans d'actionnariat salarié collectif (ESOP); considérant que la PFT peut revêtir la forme d'actions ou celle d'espèces;

- D. considérant que le modèle le plus approprié de PFT dépendra souvent de la taille et du statut de l'entreprise, notamment du fait qu'elle est cotée ou non;
- E. considérant que la PFT, en particulier sous la forme d'ESOP ou de prises de participation, peut agir comme un amortisseur en permettant d'obtenir des primes ou d'autres formes de rémunération ou de gratification supplémentaire gérées en fiducie par des tiers, en répartissant les risques de placement entre les principaux actionnaires de l'entreprise et en dotant les travailleurs d'un portefeuille d'actions constitué en épargne d'entreprise;
- F. considérant que la participation financière des travailleurs dans les entreprises comporte des risques pour les travailleurs; que la participation financière ne doit pas être utilisée dans le but de contourner l'application de la législation du travail, ni servir à réduire les droits sociaux et du travail acquis par les travailleurs ou à faire pression dans le sens d'une plus grande souplesse du marché du travail;
- G. considérant que, s'ils se voient attribuer par les propriétaires de l'entreprise un droit de rachat prioritaire et rachètent ainsi des entreprises en difficulté financière, les salariés peuvent tenter de protéger leurs emplois et que cette procédure peut réduire l'incertitude que fait peser sur le maintien de l'emploi la possibilité d'une reprise par d'autres entreprises; considérant que l'actionnariat des salariés peut également résoudre les problèmes de succession, puisque l'entreprise est souvent fermée ou vendue en vue de sa restructuration ou de sa fermeture éventuelles lorsque la succession n'est pas une solution possible; considérant que cette procédure peut être utile pour garantir la poursuite d'activités viables dans certaines entreprises, notamment les PME et les microentreprises; considérant que ces avantages ne peuvent être véritablement assurés qu'en combinaison avec la participation des travailleurs;
- H. considérant que l'ESOP est un exemple de modèle de rachat par les salariés pour les entreprises non cotées lorsqu'une entité intermédiaire est utilisée pour acquérir des parts au nom des salariés; considérant que les salariés ne s'exposent à aucun autre risque dans la mesure où l'acquisition est financée par une participation aux bénéfices ou par un prêt remboursé par des parts bénéficiaires, qui viennent s'ajouter à la rémunération des salariés;
- I. considérant que le concept espagnol de "*sociedades laborales*" est un exemple de bonne pratique de régime de PFT pour les microentreprises; qu'il permet également aux chômeurs de choisir de recevoir leurs prestations de chômage sous forme de montant forfaitaire pour démarrer une nouvelle entreprise ou recapitaliser une entreprise existante;
- J. considérant que la PFT réduit la propension à privilégier le court terme, favorise la durabilité et le souci du long terme dans le processus décisionnel stratégique des dirigeants d'entreprise et est de nature à accroître l'intérêt des salariés pour un engagement à long terme et la recherche de solutions innovantes dans les processus de production; que la PFT peut être un vecteur de stabilité, de développement et de croissance tout en limitant les risques d'un essor démesuré entraînant des pertes d'emplois; que ces effets peuvent être renforcés par des institutions stables et viables de participation des travailleurs;

- K. considérant que les régimes de participation favorisent l'investissement dans la formation puisqu'ils augmentent la probabilité de conserver à long terme dans l'entreprise des travailleurs qualifiés;
- L. considérant que la participation financière des salariés aux résultats de l'entreprise, tout comme, le cas échéant, la participation concomitante des travailleurs au processus décisionnel, peut contribuer à améliorer la satisfaction au travail, ainsi que les performances et la motivation générales; qu'elle peut aussi inciter les travailleurs à se sentir davantage parties prenantes et à mieux comprendre leur entreprise, de même qu'elle peut favoriser le respect mutuel entre les employeurs et les salariés;
- M. considérant qu'encourager les travailleurs à se sentir davantage concernés et responsables accroît chez eux le sentiment d'inclusion et la probabilité que leurs employeurs dialoguent avec eux et comprennent leurs préoccupations, leurs perspectives et leurs idées;
- N. considérant que l'instauration de la PFT peut contribuer à accroître la productivité, améliorer les performances, favoriser l'adéquation des intérêts des salariés et de ceux des actionnaires, ainsi qu'attirer et retenir le personnel de base;
- O. considérant que la participation des salariés à la gestion de l'entreprise par des droits de vote, le droit de présence ou d'autres formes de gouvernance peut améliorer la gestion et la circulation de l'information et contribuer à mieux faire comprendre par les salariés la situation de leur entreprise lorsque celle-ci est confrontée à des problèmes, ainsi que leur donner des moyens accrus d'obtenir des gratifications lorsque l'entreprise obtient de bons résultats;
- P. considérant que, dans les modèles de PFT qui recourent à une entité intermédiaire, cette entité peut exercer des droits de vote ou d'autres formes de gouvernance au nom des salariés pour que soit assurée une représentation collective;
- Q. considérant que les régimes de PFT peuvent jouer un rôle significatif dans le renforcement de la participation des travailleurs aux processus d'information, de consultation et de prise de décisions lors des restructurations;
- R. considérant que la PFT est soumise aux règles nationales en matière de fiscalité et qu'il n'y a pas lieu de concevoir un modèle universel global au niveau européen pour la PFT; considérant que les décisions de l'entreprise et des travailleurs au sujet de la PFT doivent être prises avec prudence, compte tenu des contextes national et sectoriel dans leur ensemble; considérant qu'un ensemble de lignes directrices de base permettrait de gagner la confiance du public et contribuerait à l'accomplissement des objectifs de la PFT;
- S. considérant que la PFT peut ne pas être adaptée à toutes les entreprises ou à tous les salariés et qu'il convient donc d'analyser très prudemment la situation avant d'instaurer un tel régime;

Obstacles à l'adoption de la PFT dans l'Union européenne

1. appelle les États membres à examiner les obstacles transnationaux auxquels se heurtent, d'une part, les entreprises proposant des régimes de participation aux salariés dans

plusieurs États membres et, d'autre part, les salariés pour lesquels la double imposition peut constituer une violation du droit à la libre circulation;

2. souligne les différences entre les États membres quant aux cotisations de sécurité sociale obligatoires prélevées sur le revenu au titre de la participation financière;
3. souligne que, dans certains cas, la mise en œuvre d'un rapprochement progressif des régimes de participation financière existants et des dispositions nationales les régissant serait utile afin de permettre aux employeurs de proposer à l'avenir des régimes identiques ou similaires dans tous les États membres où ils emploient des travailleurs;
4. souligne que le manque d'information sur les régimes de participation financière en place pourrait être compensé par une augmentation de la quantité des informations comparables au niveau international, ce qui réduirait les coûts tant pour les grandes entreprises que pour les PME en leur permettant de proposer des régimes de participation des salariés qui répondent à leurs besoins spécifiques;
5. relève le manque de mesures législatives nationales favorisant la mise en place de régimes de PFT; note, à cet égard, les différences entre les pays de l'EU-15¹ et les pays de l'EU-13² sous l'aspect des niveaux de participation aux régimes de PFT; mesure le lien entre l'introduction de dispositions législatives au niveau national en faveur des régimes de PFT et le nombre de salariés participant à de tels régimes³;

Aspects fiscaux

6. souligne qu'une plus grande transparence s'impose dans les régimes nationaux d'actionnariat des salariés, particulièrement dans le calcul de la pression fiscale réelle dans l'UE-28, pour éviter la double imposition et les discriminations;
7. souligne qu'un cadre de modèle européen d'actionnariat des salariés ne saurait outrepasser les règles d'imposition nationales;
8. invite les États membres à prévoir des avantages fiscaux, conformément aux principes des meilleures pratiques, pour promouvoir les systèmes d'actionnariat des salariés;
9. souligne que des avantages fiscaux bien ciblés pourraient encourager la participation financière des salariés dans divers États membres et même favoriser la croissance économique;
10. estime donc que la Commission devrait présenter des lignes directrices sur la taxation de la participation financière des salariés;

Recommandations

11. appelle la Commission et les États membres à envisager des mesures appropriées pour inciter les entreprises à concevoir et proposer volontairement des régimes de PFT ouverts

¹ États membres qui ont adhéré à l'Union avant 1995.

² États membres qui ont adhéré à l'Union après 1995.

³ "Participation financière des travailleurs aux résultats de l'entreprise" (PE 475.098), p. 36.

à tous les salariés dans des conditions non discriminatoires, en tenant compte de la situation spécifique des PME et des microentreprises; demande aux États membres d'intensifier les échanges de bonnes pratiques à cet égard;

12. estime que la participation financière des salariés peut également représenter une forme de prime pour le salarié, au travers de parts sociales ou d'obligations spécifiques, selon le produit financier utilisé et le type d'entreprise où elle est pratiquée;
13. estime que toute mesure relative à la participation financière des salariés aux bénéfices de l'entreprise devrait être viable à long terme et fondée sur les principes de la participation volontaire, de l'égalité entre travailleurs et de la vigilance, en particulier pour les PME; souligne que, si l'Union européenne a reconnu l'utilité des régimes de participation financière des salariés, ce domaine ne relève pas de ses compétences;
14. invite la Commission et les États membres à associer plus étroitement les partenaires sociaux, conformément aux législations et aux pratiques nationales, ainsi que les organisations et les acteurs concernés par la participation des salariés au dialogue entre les responsables politiques, les employeurs et les représentants des travailleurs aux niveaux respectifs, tout en préservant l'autonomie des partenaires sociaux dans les négociations collectives, afin que les exemples de bonnes pratiques puissent être pris en considération lors de l'élaboration des politiques visant à faciliter la mise en œuvre de la PFT par les entreprises;
15. attend les résultats du projet pilote, notamment en ce qui concerne la création d'un centre de PFT virtuelle et le calculateur du taux d'imposition effectif du CETREPS; appelle la Commission à proposer aux États membres, à la lumière de ce projet pilote, des idées au sujet des mécanismes de participation;
16. juge intéressante l'idée d'un régime à 29 facultatif conçu comme un cadre juridique unique et optionnel ouvert à tous les employeurs de l'Union, qui respecterait les compétences des États membres dans les domaines du droit fiscal et du droit du travail, en ce qu'il:
 - a) offrirait un ensemble de modèles d'accompagnement de base, simples et élémentaires élaborés à partir d'exemples des meilleures pratiques pour chaque type et chaque taille d'entreprise;
 - b) reposerait sur une démarche fondée sur le marché selon laquelle seules recourraient au régime unique les entreprises l'estimant utile;
 - c) ferait droit aux différences de culture juridique des États membres puisque les régimes nationaux continueraient d'exister parallèlement;
 - d) améliorerait la transparence et l'accès à l'information pour faciliter une mise en œuvre uniforme dans les différents États membres;
 - e) serait applicable au niveau national ou au niveau européen, si nécessaire, sans être limité aux entreprises transfrontalières, compte tenu des aspects fiscaux et du risque

financier pour les salariés¹;

17. estime qu'une analyse d'impact d'un régime à 29 faciliterait l'étude des moyens de créer des conditions de concurrence équitables et d'éviter d'entraver l'internationalisation des entreprises;
18. souligne que l'actionnariat des salariés favorise une très nécessaire cohésion sociale et concourt grandement à l'amélioration de la gouvernance d'entreprise durable; souligne néanmoins la nécessité d'agir prudemment dans la promotion des systèmes d'actionnariat afin de ne pas remplacer les salaires par des systèmes de participation aux bénéfices;
19. demande dès lors à la Commission et à tous les acteurs concernés de continuer à plaider pour l'adhésion à "l'approche modulaire";
20. invite la Commission à présenter une analyse d'impact indépendante sur un tel régime de PFT à 29 et souhaite que le rapport intérimaire de la Commission comporte des informations à ce sujet;
21. appelle la Commission à envisager, après la publication de l'analyse d'impact indépendante et en concertation avec les organisations de participation des salariés, les États membres et, le cas échéant, les partenaires sociaux, l'élaboration d'une série de lignes directrices sur les principes de base rendant possible la réussite des régimes de PFT, qui contiendraient les éléments suivants:
 - a) un régime orienté vers les objectifs: les entreprises devraient déterminer les objectifs d'un régime de PFT afin de sélectionner le modèle répondant le mieux à leurs besoins et d'avoir les meilleures chances d'atteindre les résultats escomptés; avant leur instauration, les régimes de PFT devraient faire l'objet d'une consultation des travailleurs et de leurs représentants; les conventions collectives ne doivent pas être compromises par des accords sur les régimes de PFT;
 - b) un régime au fonctionnement souple et de caractère facultatif: la PFT fonctionne différemment en fonction du secteur, de la taille et du type de l'entreprise, ainsi que de l'État membre; la décision de créer et d'appliquer un régime de PFT devrait donc être prise dans l'entreprise, à la lumière du droit et des pratiques nationaux en vigueur et compte tenu de la situation financière de l'entreprise;
 - c) un supplément ou un complément à la rétribution contractuelle: tout modèle de PFT devrait s'ajouter à la rémunération de base du travailleur et aux droits contractuels, et non se substituer à ces droits;
 - d) un régime facultatif pour les salariés: la PFT est un moyen pour les salariés de choisir les moyens de tirer avantage d'une relation financière plus étroite avec leur employeur; en fin de compte, un travailleur à titre individuel et, dans les mêmes conditions, toute la main-d'œuvre d'une entreprise, y compris les travailleurs à temps partiel, doivent avoir la possibilité de choisir d'adhérer à la PFT et d'en sortir selon des modalités non discriminatoires aux fins d'une réelle inclusion;

¹ "Participation financière des travailleurs aux résultats de l'entreprise" (PE 475.098), p. 16.

- e) un régime négocié par les partenaires sociaux: lorsque les pratiques et les traditions nationales associent les partenaires sociaux à l'échelon de l'entreprise, les régimes de PFT devraient être négociés par les partenaires sociaux concernés sur le plan local, entreprise par entreprise ou dans l'ensemble d'une même entreprise, afin d'être adaptés aux conditions et aux circonstances particulières de l'entreprise et de sa main-d'œuvre; ces régimes ne peuvent comporter des différences de traitement entre les travailleurs selon leur appartenance à une organisation syndicale ou pour tout autre motif de discrimination visé à l'article 10 du traité FUE;
 - f) des informations claires: les salariés doivent être clairement informés des risques et des droits afférents à l'adhésion à un régime de PFT, notamment sur la période d'acquisition des droits: la décision d'intégrer un régime de PFT devrait reposer sur le consentement éclairé du salarié, donné en pleine connaissance de ses droits, de ses obligations et des risques sous-jacents, ainsi que des incidences fiscales, au moment d'adhérer à un tel régime, de même que des conditions applicables lorsqu'il quitte l'entreprise ou le régime, quelles que soient les circonstances;
 - g) la participation à la gouvernance: un employeur peut, selon le régime, proposer au travailleur ou aux travailleurs une participation directe à la gouvernance de l'entreprise; en pareil cas, les droits et les responsabilités devraient être clairement définis en commun;
 - h) si la participation au capital est le modèle retenu, il est préférable d'opter pour une propriété collective des parts, par exemple dans le cadre d'une fiducie; dans ce modèle, les parts devraient être allouées de façon à ne pas accentuer les écarts de rémunération;
 - i) il est impératif de protéger, au moyen d'une assurance, la participation des salariés contre l'insolvabilité de l'entreprise;
 - j) les incidences sur l'égalité entre les hommes et les femmes devraient toujours être prises en considération lorsque des régimes de PFT sont retenus;
 - k) la transparence: les informations relatives à la situation économique de l'entreprise et les informations sur les risques liés au régime devraient être à tout moment accessibles aux travailleurs;
22. rappelle que, comme il a été souligné avant la crise financière, les politiques de rétribution qui incitent les salariés à adopter des comportements excessivement risqués peuvent compromettre la gestion saine et efficace des établissements de crédit, des fonds d'investissement et d'autres entreprises du secteur financier;
23. invite les partenaires sociaux à continuer de collaborer afin de créer de nouvelles possibilités et de susciter des innovations pour la PFT aux niveaux appropriés;
24. estime que, pour promouvoir la participation financière afin de créer une nouvelle forme de financement des entreprises et de permettre à ses salariés d'être davantage liés à l'entreprise qui les emploie, il convient de donner aux employeurs la possibilité de proposer aux salariés des formes de souscription au capital social ou à des titres de créance émis spécifiquement (obligations); estime que les souscriptions au capital doivent

être effectuées par les salariés à titre volontaire, de façon individuelle ou groupée, ainsi que par l'entreprise;

25. mesure que les plans d'actionnariat des salariés peuvent atténuer les difficultés que posent la transmission de l'entreprise, l'obtention de nouveaux fonds, la fidélisation du personnel et d'autres problèmes propres aux PME; estime que les régimes d'actionnariat des salariés instaurés dans les petites et microentreprises peuvent aller de pair avec les mesures du marché du travail, comme les indemnités de chômage, et contribuer ainsi à réintégrer les chômeurs;
26. constate un manque d'information et de sensibilisation au sujet des régimes possibles d'actionnariat des salariés, en particulier dans les PME; invite, à cet égard, la Commission et les États membres à mieux organiser les campagnes d'information et à encourager la transférabilité transfrontalière des systèmes de meilleures pratiques entre les États membres;
27. invite les États membres à utiliser, en collaboration avec les partenaires sociaux, les organisations de participation des salariés et la Commission, les portails d'information centralisés – les guichets uniques – qui sont déjà accessibles aux employeurs et aux salariés, ou à en créer de nouveaux, pour exposer les bénéfices, les avantages et les risques de la PFT, les mesures incitatives disponibles sur le plan national et les différents modèles existants, afin que les employeurs et les travailleurs puissent prendre des décisions en connaissance de cause au sujet des régimes de PFT, trouver la meilleure option pour dégager des accords à l'échelon de l'entreprise et mieux apprécier les possibilités qui leur sont offertes et les difficultés de l'adhésion à un régime de PFT; estime que ces portails d'information uniques devraient être rattachés aux institutions ou autorités compétentes existantes au niveau national, ou en faire partie;
28. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission.

EXPOSÉ DES MOTIFS

La stratégie "Europe 2020" pour une croissance intelligente, durable et inclusive insiste sur la nécessité d'une "croissance inclusive" qui, entre autres, responsabilise les citoyens au travers de l'emploi, de l'investissement dans les compétences, de la lutte contre la pauvreté et de la modernisation des marchés du travail et de la protection sociale.

La participation financière des travailleurs (PFT) offre un moyen tangible de renforcer ces aspects en associant davantage les travailleurs au processus décisionnel des entreprises pour lesquelles ils travaillent, en contribuant au renforcement de la bonne gouvernance et en leur garantissant une part des avantages financiers d'une entreprise performante.

Cette participation des travailleurs à la gouvernance d'entreprise peut accroître leurs possibilités d'accéder à un apprentissage tout au long de la vie constructif au travail, comme la PFT développe souvent la réflexion à long terme – puisque les travailleurs sont davantage associés au processus décisionnel et aux satisfactions financières, ils développeront des relations plus longues avec leurs employeurs, ce qui incitera davantage les employeurs à investir dans des possibilités de formation de leur main-d'œuvre.

La PFT peut également renforcer les PME, en proposant des mécanismes favorisant les financements innovants, étant donné qu'il se peut que les travailleurs souhaitent investir dans des parts de l'entreprise dans laquelle ils sont employés, en fournissant des capitaux pour l'expansion. De même, le développement de l'investissement à long terme par les travailleurs dans leur entreprise peut contribuer à apporter une stabilité et une sécurité qui renforce la PME, et ainsi à améliorer la sécurité de l'emploi.

En dépit de ces avantages, l'application de la PFT varie en fonction du secteur, de la taille de l'entreprise, du profil démographique des travailleurs et de l'État membre concernés.

Dans l'ensemble, l'application de régimes de PFT est relativement peu répandue, malgré un intérêt accru pour ce type de régime.

Comparée aux États-Unis notamment, l'Europe est à la traîne en raison de la fragmentation du soutien fiscal et de l'absence d'incitations réglementaires et d'orientations pratiques claires sur l'application de ces régimes, ce qui touche les PME de manière disproportionnée.

Le présent rapport vise à souligner le rôle positif que les régimes de PFT peuvent jouer en stimulant la participation des travailleurs à la gouvernance et la performance financière des entreprises dans lesquelles ils travaillent.

Plus précisément, le présent rapport met l'accent sur une série d'observations et de recommandations sur la PFT, qui peuvent contribuer à l'établissement d'un cadre facultatif visant à conseiller les entreprises, les salariés, les partenaires sociaux et les autorités nationales sur les meilleurs moyens de concevoir et de favoriser les régimes de PFT.

Les régimes de participation financière des travailleurs contiennent plusieurs modèles offrant aux entreprises et aux travailleurs des possibilités de travailler ensemble pour eux-mêmes et pour la société au sens large.

Les différents modèles poursuivent différents objectifs, de la participation directe des salariés à la gouvernance de l'entreprise, en garantissant que les décisions à long terme sont prises dans l'intérêt de la main-d'œuvre, à la réduction des résultats liés aux risques et aux primes liées à la rentabilité et aux possibilités d'investissement qui permettent aux travailleurs de jouir d'avantages financiers découlant de la réussite de leur entreprises.

La PFT dépend fortement des cadres et des conditions juridiques au niveau national. Les politiques fiscales et l'imposition sont essentielles pour la conception et l'application de régimes de PFT par les entreprises dans chaque État membre, mais les questions liées à la subsidiarité et l'incertitude permanente sur les possibles harmonisations de l'imposition rendent toute action législative substantielle dans ces domaines peu probable et inappropriée au niveau de l'Union.

Néanmoins, il existe des mesures pouvant être prises à l'échelle de l'Union pour faciliter l'adoption de la PFT dans les États membres.

L'Union européenne pourrait fournir un "cadre de référence" accompagné d'orientations générales sur les principes de base et les bonnes pratiques pour contribuer à guider le processus décisionnel au niveau national et entrepreneurial sur les régimes de PFT.

Des questions se posent sur l'efficacité des régimes de PFT dans le cas d'entreprises transnationales ayant des activités dans plusieurs États membres de l'Union, en particulier en l'absence de règles communes en matière de fiscalité. La Commission pourrait lancer des recherches afin de définir les méthodes possibles permettant de faciliter la PFT transfrontalière, notamment au moyen d'un "régime à 29" facultatif.

28.11.2013

AVIS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET MONÉTAIRES (*)

à l'intention de la commission de l'emploi et des affaires sociales

sur la participation financière des salariés aux résultats des entreprises
(2013/2127(INI))

Rapporteur pour avis: Fabrizio Bertot

(*) Commission associée – Article 50 du règlement

SUGGESTIONS

La commission des affaires économiques et monétaires invite la commission de l'emploi et des affaires sociales, compétente au fond, à incorporer dans la proposition de résolution qu'elle adoptera les suggestions suivantes:

1. estime que, pour promouvoir la participation financière visant à créer une nouvelle forme de financement des entreprises et à permettre à ses salariés d'être davantage liés à l'entreprise qui les emploie, il convient de donner aux employeurs la possibilité de proposer aux salariés des formes de souscription au capital social ou à des titres de créance émis spécifiquement (obligations); considère que les souscriptions au financement doivent être effectuées par les salariés sur une base volontaire, de façon individuelle ou groupée, ainsi que par l'entreprise;
2. estime que la participation financière des salariés peut également représenter une forme de prime pour le salarié, au travers de parts sociales ou d'obligations spécifiques émises en tant que rémunération différée, selon le produit financier utilisé et le type d'entreprise;
3. souligne qu'une plus grande transparence s'impose dans les systèmes nationaux d'actionnariat des salariés, et particulièrement dans le calcul de la pression fiscale réelle dans l'UE-28, pour éviter la double imposition et la discrimination;
4. souligne les différences entre les États membres concernant les cotisations de sécurité sociale obligatoires prélevées sur le revenu pour la participation financière;
5. observe également que les différences fiscales dans les systèmes d'actionnariat des salariés constituent des obstacles à la mobilité des travailleurs et à la libre circulation des capitaux;

6. rappelle à cet effet l'importance de garantir la reconnaissance mutuelle des systèmes d'actionnariat des salariés en tant que première étape vers un modèle européen commun;
7. invite la Commission à présenter un cadre de modèle européen de l'actionnariat des salariés comme nouvel outil optionnel pour les États membres destiné à consolider le marché unique, améliorer les activités transfrontalières des entreprises, en particulier des PME, et protéger les salariés des filiales; ajoute qu'un tel cadre européen doit uniquement servir de bonne pratique à utiliser par les entreprises sur une base volontaire;
8. relève qu'un cadre de modèle européen de l'actionnariat des salariés ne saurait outrepasser les règles d'imposition nationales;
9. invite les États membres à prévoir des avantages fiscaux, conformément aux principes des meilleures pratiques, pour promouvoir les systèmes d'actionnariat des salariés;
10. souligne que des avantages fiscaux bien ciblés pourraient encourager la participation financière des salariés dans divers États membres et même accroître la croissance économique;
11. estime que, pour créer des conditions de concurrence équitables et ne pas entraver l'internationalisation des entreprises, et éviter la double imposition et la discrimination, la Commission devrait envisager un "29^e régime" optionnel, facultatif et global pour compléter les systèmes d'imposition nationaux;
12. estime donc que la Commission devrait présenter des lignes directrices sur l'imposition de la participation financière des salariés;
13. rappelle que, comme cela a été indiqué avant la crise financière, les politiques de rétribution qui encouragent des comportements excessivement risqués de la part des salariés peuvent compromettre la gestion saine et efficace des établissements de crédit, des fonds d'investissement et d'autres entreprises du secteur financier;
14. souligne que l'actionnariat des salariés favorise une cohésion sociale indispensable et renforce grandement la gouvernance d'entreprise durable; souligne néanmoins la nécessité d'agir prudemment dans la promotion des systèmes d'actionnariat afin de ne pas remplacer les salaires par des systèmes de participation aux bénéfices;
15. estime que toute mesure relative à la participation financière des salariés aux revenus de l'entreprise devrait être viable à long terme et fondée sur les principes de participation volontaire, d'égalité entre travailleurs et de vérification approfondie, en particulier pour les PME; souligne que bien que l'Union européenne ait reconnu l'utilité des régimes de participation financière des salariés, ce domaine ne relève pas des compétences de l'Union;
16. reconnaît que la succession d'entreprise, le financement supplémentaire, le maintien du personnel et d'autres problèmes propres aux PME peuvent être atténués par des plans d'actionnariat des salariés; estime que les systèmes d'actionnariat des salariés dans les petites et microentreprises peuvent aller de pair avec les mesures du marché du travail, comme les indemnités de chômage, et contribuer ainsi à réintégrer les chômeurs;

17. constate un manque d'information et de sensibilisation au sujet des systèmes possibles d'actionnariat des salariés, en particulier dans les PME; invite à cet égard la Commission et les États membres à mieux organiser les campagnes d'information et à encourager la transférabilité transfrontalière des systèmes de meilleures pratiques parmi les États membres.

RÉSULTAT DU VOTE FINAL EN COMMISSION

Date de l'adoption	26.11.2013
Résultat du vote final	+ : 32 - : 3 0 : 1
Membres présents au moment du vote final	Burkhard Balz, Jean-Paul Basset, Sharon Bowles, Udo Bullmann, George Sabin Cutaş, Rachida Dati, Derk Jan Eppink, Elisa Ferreira, Ildikó Gáll-Pelcz, Jean-Paul Gauzès, Sven Giegold, Liem Hoang Ngoc, Syed Kamall, Astrid Lulling, Ivana Maletić, Hans-Peter Martin, Arlene McCarthy, Sławomir Nitrás, Ivari Padar, Anni Podimata, Antolín Sánchez Presedo, Theodor Dumitru Stolojan, Ivo Strejček, Sampo Terho, Marianne Thyssen, Ramon Tremosa i Balcells, Corien Wortmann-Kool, Pablo Zalba Bidegain
Suppléants présents au moment du vote final	Fabrizio Bertot, Philippe De Backer, Sari Essayah, Ashley Fox, Olle Ludvigsson, Nils Torvalds, Emilie Turunen, Oleg Valjalo

RÉSULTAT DU VOTE FINAL EN COMMISSION

Date de l'adoption	5.12.2013
Résultat du vote final	+ : 32 - : 3 0 : 0
Membres présents au moment du vote final	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Minodora Cliveti, Emer Costello, Frédéric Daerden, Richard Falbr, Thomas Händel, Marian Harkin, Stephen Hughes, Adam Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Verónica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Gabriele Stauner, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
Suppléants présents au moment du vote final	Georges Bach, Sergio Gutiérrez Prieto, Anthea McIntyre, Evelyn Regner, Csaba Sógor