



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 26.7.2001
SEC(2001) 1308

DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION

La participation financière des travailleurs dans l'Union européenne

La participation financière des travailleurs dans l'Union européenne

TABLE DES MATIERES

1. Objectif du document	3
2. Contexte	3
2.1. Qu'est-ce que la participation financière ?	3
2.2. La politique de la Communauté européenne en matière de participation financière	4
2.3. Lien entre la participation financière et d'autres décisions ou politiques de l'Union Européenne	6
3. La valeur ajoutée d'une action communautaire : ses fondements et le respect des principes de la subsidiarité et de la proportionnalité	8
4. Les trois volets de la consultation : les principes généraux, les obstacles transnationaux et les actions communautaires	11
4.1 Les principes généraux	12
4.2. Les obstacles transnationaux	13
4.3. Les actions, au niveau communautaire, pour promouvoir la participation financière	13
5. Conclusions et objet de la consultation	14

1. Objectif du document

L'Agenda pour la politique sociale, adoptée par la Commission Européenne le 28 juin dernier, prévoit (paragraphe 4.1.2.2) la préparation d'une Communication sur la participation financière, assortie d'un plan d'action, pour l'année 2001.

Conformément à l'orientation et à la perspective tracées par l'Agenda et dans le sillage des rapports PEPPER I ¹ et PEPPER II ² de la Commission Européenne et de la Recommandation de 1992 du Conseil ³, le **présent document** vise à promouvoir une consultation en amont, ayant pour but de relancer le débat, au niveau européen, sur la participation financière et d'y associer l'ensemble des acteurs concernés, à savoir les États membres, les institutions communautaires, les partenaires sociaux, les entreprises, les réseaux qui œuvrent pour la promotion de la participation financière, les professionnels du secteur.

La Commission tiendra compte des réactions qu'on lui fera parvenir, lorsqu'elle adoptera sa Communication sur la participation financière, assortie d'un plan d'action.

Afin de faciliter et d'organiser ce processus de consultation, la Commission se propose de se concentrer sur trois volets essentiels :

- identifier des principes généraux inspirateurs de politiques nationales,
- s'attaquer aux obstacles transnationaux qui sont essentiellement de nature fiscale, socioculturelle ou de (différentes) cotisations de sécurité sociale
- établir une série d'actions communautaires qui peuvent contribuer à améliorer la compréhension des différents régimes de participation financière, à organiser des échanges sur les pratiques et politiques menées par les États membres et à en tirer des enseignements mutuels et à développer la capacité des acteurs à aborder la participation financière avec efficacité, en particulier par des réseaux au niveau de l'Union Européenne et en promouvant un dialogue avec tous les acteurs.

2. Contexte

2.1. *Qu'est-ce que la participation financière ?*

La participation financière vise à associer les salariés d'une entreprise aux bénéfices et/ou aux résultats que celle-ci réalise. Les régimes de participation financière peuvent revêtir plusieurs formes. Ils peuvent s'appliquer aux cadres supérieurs ou à l'ensemble du personnel.

La Commission s'intéresse en particulier aux régimes qui sont appliqués à la totalité des travailleurs d'une entreprise ou en tout cas à une grande majorité.

¹ Supplément 3/91, Europe sociale

² COM (96) 697

³ n° 92/443/CEE

Ce document propose de les grouper en trois catégories : l'intéressement aux bénéfices, l'actionnariat des salariés et les options de souscription d'actions.

L'intéressement aux bénéfices implique le partage des bénéfices réalisés entre les investisseurs et la main d'œuvre en accordant aux salariés, en complément d'une rémunération fixe, un revenu variable directement lié aux bénéfices de l'entreprise ou à une autre mesure des résultats de celle-ci.

L'actionnariat des salariés organise la participation des salariés aux résultats de l'entreprise de manière indirecte, c'est à dire sur la base d'une participation à la propriété de l'entreprise, soit par la perception de dividendes soit par la réalisation de plus-values sur le capital détenu par un salarié après la vente de ses actions, soit encore par une combinaison de ces deux systèmes.

Les options de souscription d'actions prévoient que les salariés reçoivent une option d'achat d'actions de l'entreprise à un certain prix (généralement à un niveau équivalent ou inférieur au prix du marché lors de l'octroi de l'option) pendant une période prédéterminée. Auparavant, les options s'adressaient principalement aux cadres supérieurs. On constate cependant que ces formules sont de plus en plus proposées à un nombre croissant de salariés de l'entreprise, voire à la totalité d'entre eux.

2.2. La politique de la Communauté européenne en matière de participation financière

La Commission européenne est active dans le domaine de la participation financière depuis la fin des années '80. Le programme d'action sociale (1989-1992) qui a fait suite à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs adoptée solennellement par les Chefs d'État et de gouvernement à Strasbourg le 9 décembre 1989, prévoyait l'adoption d'un instrument communautaire sur la participation financière.

La Commission européenne a donc adopté, en 1991, un rapport sur la "Promotion de la Participation des salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise, y compris la participation au capital", mieux connu sous l'appellation de PEPPER I. Sur la base de ce rapport, une Recommandation du Conseil a été adoptée le 27 juillet 1992.

Cette recommandation invite les États membres à :

- reconnaître les avantages potentiels de l'utilisation à plus grande échelle, tant individuellement que collectivement, d'une grande variété de formules de participation des travailleurs salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise, telles que l'intéressement aux bénéfices, l'actionnariat ou des formules mixtes;
- tenir compte dans ce contexte du rôle et de la responsabilité des partenaires sociaux, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

La recommandation du Conseil prévoyait que la Commission soumet un nouveau rapport PEPPER sur son application, au Parlement européen, au Conseil et au Comité Économique et Social.

Sur la base des informations fournies par les États membres, la Commission a dès lors adopté en janvier 1997 le rapport PEPPER II.

Celui-ci se focalise sur deux éléments majeurs :

- un aperçu de la façon dont les États membres ont encouragé la participation des salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise depuis 1991, suite à la recommandation du Conseil de 1992;
- l'identification de principes généraux qui devraient être intégrés ou promus par les États membres et les partenaires sociaux pour renforcer la promotion des régimes de participation financière.

Le Rapport PEPPER tire, quant au premier élément, les conclusions qui suivent:

- La participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise s'accompagne de toute façon d'une plus grande productivité indépendamment des méthodes, modèles ou données utilisés. L'instauration des régimes de participation financière est fortement influencée par l'action du gouvernement, en particulier quand celle-ci introduit des incitants fiscaux.
- Aucun changement majeur, cependant, n'a été constaté dans l'approche générale des régimes PEPPER de la part des États membres.
- La France et le Royaume-Uni confirment leur longue tradition en matière de participation financière; en Irlande, aux Pays-Bas et en Finlande le soutien du gouvernement aux régimes PEPPER s'est accru, tandis qu'en Allemagne, en Espagne et en Italie les partenaires sociaux ont été sollicités afin d'encourager les régimes de participation financière dans le cadre de leurs négociations.
- Dans tous les autres États membres, les formules PEPPER ont certes fait l'objet de discussions, mais elles ont reçu un faible soutien, voire inexistant, de la part du gouvernement.
- Dans certains États membres, des campagnes actives de promotion de la participation financière ont été menées : c'est le cas de la France, du Royaume-Uni, de la Finlande, des Pays-Bas et de l'Irlande.

En ce qui concerne le deuxième élément essentiel du rapport PEPPER, la Commission propose aux États membres et aux partenaires sociaux une série de principes généraux ayant pour but de promouvoir la participation financière. Ceux – ci visent, notamment, à promouvoir le développement d'une législation-cadre nationale, à élargir les conditions d'admissibilité aux régimes de participation financière et à intégrer ceux-ci dans des programmes de participation des salariés dans les entreprises.

En janvier 1998, le Parlement européen a adopté une Résolution (rapporteur, Mme Marie-Thérèse Hermange), relativement au rapport PEPPER II de la Commission européenne. Le Parlement exprime un jugement positif sur ce document mais, afin que les recommandations contenues dans les Rapports PEPPER et dans la Recommandation du Conseil de 1992 puissent être bien davantage intégrées par les États membres, il adresse une série de demandes à la Commission européenne, aux États membres et aux partenaires sociaux.

Il demande, notamment, à la Commission de promouvoir des échanges d'informations et de bonnes pratiques au niveau transnational et de continuer à approfondir l'impact des régimes de participation financière sur l'emploi, la flexibilité des salaires et également de favoriser l'élaboration de projets-types de participation financière dans les entreprises publiques des PECO, qui accéderont à la privatisation.

Il recommande aux États membres, en particulier, d'élaborer des législations-cadre nationales qui prévoient des incitations fiscales et d'étendre l'éligibilité aux régimes de participation financière à toutes les catégories de travailleurs ; il invite, enfin, les partenaires sociaux, au plan national et européen, à organiser des campagnes d'information et à promouvoir les formules de participation financière dans le cadre de leurs négociations collectives.

Dans le sillage du rapport PEPPER II et de la Résolution du Parlement européen, la Commission a subventionné en 2000 une étude⁴ portant sur les objectifs des entreprises et les obstacles qu'elles rencontrent lorsqu'elles veulent appliquer leurs régimes de participation financière dans d'autres États membres. Les conclusions de l'étude se basent sur les résultats d'une enquête menée auprès de 500 entreprises, localisées dans 14 pays européens.

Selon l'étude, les objectifs prioritaires que les entreprises se proposent d'atteindre quand elles mettent en place des régimes de participation financière, sont d'inciter les salariés à s'intéresser davantage à la réussite de l'entreprise, de créer un sentiment d'appartenance à une entreprise et de favoriser un plus grand alignement des intérêts des salariés sur ceux des actionnaires.

En ce qui concerne, par contre, les obstacles auxquels doivent faire face les entreprises lorsqu'elles veulent exporter leurs régimes de participation financière dans les autres États membres, il apparaît que les difficultés majeures sont liées à un cadre institutionnel profondément différent (encadrements juridiques et fiscaux, législation sur les valeurs mobilières, droit du travail, sécurité sociale), à un contexte et une tradition culturelle et historique différents vis-à-vis de la participation financière et également à des relations industrielles différentes.

2.3. *Lien entre la participation financière et d'autres décisions ou politiques de l'Union Européenne*

Le dossier de la participation financière est, bien évidemment, évoqué également dans le cadre d'autres initiatives communautaires.

A cet égard, on peut mentionner les initiatives suivantes:

➤ *Les Grandes orientations de Politique Économique (GOPE)*

Les GOPE de 2000, adoptées par le Conseil ECOFIN du 19 juin 2000⁵, ont souligné l'importance "d'accélérer les actions pour encourager les systèmes

⁴ Un point de vue des entreprises sur la participation financière dans l'Union Européenne : Objectifs et obstacles, Université Catholique de Bruxelles

⁵ European Economy. Main Edition No70.200

d'actionnariat salarié", afin de stimuler les marchés des capitaux. Dans ce contexte, la promotion de la participation financière participe au processus des réformes structurelles visant à développer le potentiel de croissance, d'emploi et de cohésion sociale.

➤ *La Communication "Le capital-risque : clef de la création d'emplois dans l'Union Européenne »*⁶

Cette Communication de la Commission souligne la nécessité de développer le marché des capitaux à risques et de créer, à l'instar des États-Unis, un véritable marché pan-européen des capitaux à risques.

Elle rappelle "que les formules de participation financière ont joué un rôle important pour stimuler la croissance de nouvelles entreprises dynamiques. En particulier, elles ont permis à des employés, de disposer d'un capital de départ pour démarrer leurs propres activités d'entrepreneur et d'impliquer les employés dans le développement et le bien – être des entreprises (en contribuant à promouvoir l'actionnariat et l'esprit d'entreprise)."

Dans cet ordre d'idées précis, on voit bien que la participation financière crée un lien direct entre les piliers de l'entrepreneuriat et de l'adaptabilité de la stratégie de l'emploi.

➤ *Fiscalité des entreprises*

La Commission, à la suite du mandat qu'elle a reçu du Conseil Européen de Vienne de décembre 1998 publiera d'ici le mois de septembre une étude sur la fiscalité des entreprises dans laquelle seront notamment approfondis les problèmes liés, au niveau transnational, à la fiscalité des options de souscription d'actions.

➤ *La modernisation de l'organisation du travail*

La participation financière est désormais évoquée dans le contexte plus général de la modernisation de l'organisation du travail. Elle a été soulignée tant dans le Livre Vert sur l'organisation du travail d'avril 1997⁷ que dans la Communication de suivi de novembre 1998⁸, affirmant en particulier que les partenaires sociaux pourraient réaliser des avancées dans ce domaine.

D'autre part, le dossier de la modernisation de l'organisation du travail a subi une nouvelle accélération, suite notamment au lancement du processus de consultation des partenaires sociaux, dès le 20 juin 2000, sur ce même thème.

⁶ SEC (1998) 552

⁷ COM (97) 128

⁸ COM (98) 592

3. La valeur ajoutée d'une action communautaire : ses fondements et le respect des principes de la subsidiarité et de la proportionnalité

Plusieurs raisons semblent militer en faveur d'un besoin de promouvoir au niveau communautaire une plus large utilisation des régimes de participation financière à l'intérieur de l'Union Européenne.

Parmi ces raisons, on peut indiquer :

- *Les résultats du Sommet extraordinaire des Chefs d'État et de gouvernement de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000*

A Lisbonne, les Chefs d'État et de gouvernement ont adopté un nouvel objectif stratégique pour l'Union Européenne : la faire " devenir 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".

Un grand nombre d'études s'accordent à conclure que les régimes de participation financière s'accompagnent dans tous les cas d'une augmentation du niveau de productivité. La littérature économique et les études théoriques et empiriques en la matière identifient, d'ailleurs, une série d'avantages potentiels des différentes formules de participation financière:

- une plus grande implication des travailleurs – à travers également un renforcement de leur sentiment d'appartenance à l'entreprise – et donc une plus forte motivation de leur part quant aux résultats de l'entreprise; la productivité s'en trouve renforcée et les tensions sociales sont généralement moins fortes;
- une plus grande fidélisation des salariés, particulièrement recherchée par les entreprises opérant dans les secteurs de pointe;
- la possibilité pour les entreprises qui offrent des actions (ou des options d'achat d'actions) de ne pas réduire leur capacité d'investissements;
- la possibilité pour les entreprises d'être plus compétitives et de créer de l'emploi
- la participation financière des travailleurs requiert un degré de transparence élevé au niveau de la gestion de l'entreprise, ce qui s'inscrit parfaitement dans la culture de la nouvelle gouvernance et dans celle de la responsabilité sociale de l'entreprise;
- un plus grand alignement des intérêts des salariés sur ceux des actionnaires.

Cependant, la participation financière apparaît être plus développée et pratiquée aux États-Unis qu'en Europe. La promotion et le développement des formules de participation financière des salariés semblent dès lors fort souhaitables en Europe et capables de renforcer sa compétitivité ; la participation financière peut par conséquent contribuer à la réalisation de la stratégie de Lisbonne.

Le Sommet de Lisbonne a ultérieurement consolidé la stratégie de l'emploi de Luxembourg, dont les lignes directrices (dans le cadre du pilier de l'entrepreneuriat) soulignent la nécessité de développer le marché des capitaux à risques.

- *Les principes généraux établis par les rapports PEPPER n'ont pas été suffisamment intégrés dans les politiques nationales*

Dans un certain nombre d'États membres, les principales conclusions du PEPPER II n'ont pas réellement modifié leurs politiques nationales concernant la participation financière. Cependant, force est de constater qu'une nouvelle dynamique, peut-être encore trop timide, semble se dessiner en Europe.

Elle traduit en tout cas la volonté d'un nombre croissant d'États membres de tenir compte de la nécessité des entreprises - tant du côté des employeurs que de celui des salariés - de pouvoir bénéficier de régimes de participation financière compétitifs par rapport aux entreprises de certains pays tiers. Les États membres intègrent de plus en plus cette donnée dans leurs actions et débats nationaux..

Un bref aperçu de la situation dans les États membres, par rapport aux conclusions du rapport PEPPER II, permet de mettre en évidence les constats qui suivent :

- La France et le Royaume-Uni continuent à être dans le peloton de tête; la France vient d'adopter, le 19 février 2001, une nouvelle loi ⁹ permettant d'affiner l'instrument de l'épargne salariale, tandis que le Royaume-Uni a adopté en 2000¹⁰, des mesures prévoyant de nouveaux incitants fiscaux pour des catégories d'entreprises bien précises.
- En Irlande, le développement de la participation financière est une des priorités du partenariat pour l'emploi¹¹ adopté en 2000 par le gouvernement, les partenaires sociaux et les organisations non gouvernementales. Dans ce sens, le cas irlandais est intéressant car il démontre qu'un partenariat social efficace entre tous les acteurs concernés peut donner lieu à des engagements collectifs.
- Aux Pays-Bas et en Finlande le soutien du gouvernement à la participation financière s'est accru au fil du temps et les partenaires sociaux se montrent plus intéressés et actifs.
- De nouvelles propositions ou relances de débat semblent émerger en Allemagne (notamment dans le cadre de la réforme de la protection sociale), en Autriche et en Italie (où tout récemment un groupe d'experts des partenaires sociaux a proposé un projet de loi, visant à introduire des mesures d'incitants fiscaux pour la participation financière).
- La Belgique vient d'adopter, en juin 2001, une loi – cadre¹², visant à introduire – pour la première fois – des incitants fiscaux. La loi-cadre s'inspire des principes établis par la Commission européenne dans ses Rapports PEPPER.

⁹ Loi 2000-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale – JO Numéro 43 du 20 février 2001

¹⁰ Loi de finances 2000

¹¹ Programme for Prosperity and Fairness. 2000

¹² Loi belge relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéficiaires des sociétés ; Moniteur belge du 9 juin 2001

➤ *Les obstacles transnationaux*

Ils constituent l'aspect plus délicat à affronter. Les Rapports PEPPER et la recommandation du Conseil les ont déjà mis en évidence, car ils empêchent une diffusion plus large des régimes de participation financière en Europe.

On peut identifier, essentiellement, des obstacles transnationaux de trois ordres :

- des différences de fiscalité entre les États membres peuvent, d'une façon générale, constituer un obstacle à la mobilité des travailleurs et représenter une source de distorsion du marché unique pour les travailleurs, notamment quand ceux-ci pourraient être assujettis à une double taxation, lorsqu'ils se déplaceraient d'un État membre à un autre. Par exemple, chaque fois qu'un salarié est envoyé par son employeur dans un autre État membre, les options d'achat d'actions qu'il détient sont soumises à un régime fiscal différent. L'une des différences majeures entre les États membres tient au moment de l'imposition (selon que l'on se réfère, par exemple, au moment de l'attribution, de l'entrée en possession, de l'exercice). En outre, la libre circulation des capitaux pourrait être entravée si les règles nationales d'imposition ne traitaient pas les salariés d'entreprises d'autres États membres de la même manière que ceux des entreprises nationales. Sans justification objective, des taxes supplémentaires ou des charges administratives peuvent également être considérées comme des entraves fiscales.

Les mesures d'incitation fiscales peuvent jouer un rôle appréciable mais il faut souligner que les États membres doivent respecter les principes de base des règles sur l'imposition directe, dans le cadre des aides d'état;

- des différences nationales quant à l'obligation ou non de payer des cotisations de sécurité sociale sur les revenus issus de la participation financière;
- des éléments que l'on pourrait qualifier de "socioculturels": ils ont trait aux différentes traditions, plus ou moins favorables à la participation financière, des États membres. Dans certains pays, le fait d'accorder aux salariés un intérêt financier dans l'entreprise pour laquelle ils travaillent, est souvent nouveau par rapport aux traditions de nombreux pays de l'Union dans le domaine des relations de travail. A cet élément, peut s'ajouter ce que les professionnels du secteur appellent "un problème de culture sur la participation financière". Ils veulent ainsi mettre en évidence le fait que la méfiance d'un nombre important de salariés, vis à vis des régimes de participation financière, ne serait en réalité due qu'à un manque d'information. Ce "déficit de culture" peut très probablement se retrouver auprès, également, de chefs d'entreprise, surtout dans certaines PME opérant dans les secteurs plus traditionnels, qui eux aussi gagneraient à être davantage sensibilisés.

Les effets de ces obstacles commencent à peser de plus en plus sur les entreprises opérant sur le marché unique européen. Pour les entreprises, il serait évidemment bien plus logique et aisé de concevoir des régimes de participation financière "uniques" pour toutes les filiales du groupe, quitte à prévoir certaines adaptations nationales. Dans certains cas cela semble possible. En revanche, il s'avère que

dans d'autres, les entreprises doivent souvent repenser et rebâtir leurs schémas de participation financière pour leurs filiales opérant dans différents États membres.

Elles doivent donc faire face à l'impossibilité de créer un régime d'intéressement au niveau du groupe (corporate). Cela présente un double désavantage. D'une part cela entraîne d'importants coûts administratifs et de ressources et d'autre part cela ne permet pas de fidéliser les ressources humaines – surtout celles auxquelles l'entreprise tient le plus – qui sont disponibles à la mobilité et notamment à quitter l'Europe pour des offres provenant d'outre-Atlantique.

En plus, l'impossibilité de pouvoir gérer un seul régime d'intéressement intra-groupe ne favorise pas les affinements des modes de rémunération et constitue un obstacle évident lorsque l'entreprise veut créer une culture d'entreprise après une fusion ou des rachats. C'est un problème auquel sont confrontées, de plus en plus, non seulement les PME (notamment les starts-up), mais également les grands groupes.

Il y a, à cet égard, une convergence d'intérêts entre les employeurs et les salariés; les salariés aussi veulent pouvoir avoir droit à des systèmes d'intéressement ou d'actionnariat applicable à l'intérieur de tout le groupe. Ce sont d'ailleurs des questions qui sont évoquées de plus en plus au niveau des entreprises et notamment dans les comités d'entreprises des groupes opérant en Europe.

➤ *Une méconnaissance des régimes de participation financière pratiqués dans l'Union Européenne*

Plusieurs études concordent sur le fait qu'il y a, d'une manière générale, une méconnaissance quant aux expériences menées dans les autres États membres non seulement de la part des États membres mais également de la part des entreprises. Cela démontre la valeur ajoutée d'une initiative européenne visant, notamment, à combler ce manque d'information au niveau transnational.

A la lumière de ce qui a été évoqué et conformément aux principes de subsidiarité et de proportionnalité, tels qu'ils sont définis à l'article 5 du Traité, la promotion de la participation financière ne peut pas être réalisée de manière suffisante par les États membres, individuellement, pour des raisons qui incluent la nécessité de partenariats multilatéraux, d'échanges transnationaux d'informations et de diffusion à l'échelle communautaire de bonnes pratiques. La nature transnationale de certains obstacles au développement de la participation financière au sein des sociétés opérant dans plusieurs pays de l'Union milite aussi en faveur d'une approche au niveau communautaire.

4. Les trois volets de la consultation : les principes généraux, les obstacles transnationaux et les actions communautaires

La Commission, à travers ce document de consultation, consulte l'ensemble des acteurs concernés sur tous les éléments du document. Cependant, elle invite ces mêmes acteurs à se concentrer sur les trois volets suivants :

4.1 Les principes généraux

Les deux rapports PEPPER de la Commission européenne, ainsi que la Recommandation du Conseil identifient certains principes généraux relatifs à la participation financière. La Commission est d'avis que ceux-ci font l'objet d'un consensus croissant et constituent de plus en plus une source d'inspiration pour des nouvelles lois qui se mettent en place dans les différents États membres.

Ces principes généraux sont les suivants:

Participation volontaire

Les régimes de participation financière devraient être introduits au niveau de l'entreprise (ou au niveau de groupe d'entreprises) et se fonder sur la participation volontaire de l'entreprise à ceux-ci. Les salariés, de leur côté, ne sont bien évidemment pas obligés à y adhérer. Ces régimes peuvent être adoptés sur la base du cadre législatif ou éventuellement conventionnel existant.

Étendre les bénéfices de la participation financière à l'ensemble des salariés

L'accès aux formules de participation aux bénéfices devrait être ouvert à l'ensemble des travailleurs salariés de l'entreprise, également les travailleurs à temps partiel, à durée déterminée et les travailleurs intérimaires ; il faut, dans ce contexte, éviter toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion, ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Formule prédéfinie

Le règlement de participation financière des entreprises devrait se fonder sur une formule prédéterminée où figure, de manière visible, le lien avec les résultats de l'entreprise.

Dans ce règlement il faudrait que soit clairement indiqué le début de chaque période de référence, et la définition de la formule de calcul des sommes attribuées aux travailleurs salariés.

Régularité

Afin que les régimes de participation financière soient réellement efficaces, il conviendrait de s'assurer qu'ils soient appliqués sur une base régulière, afin de garantir une certaine continuité.

Clarté et transparence des régimes de participation financière

Il faudrait privilégier des plans clairs et compréhensibles, visant à promouvoir la transparence de ceux-ci, vis à vis, notamment, des salariés.

Éviter les risques déraisonnables pour les salariés

Les travailleurs salariés devraient être avertis, dans un souci de transparence, des risques inhérents aux formules de participation financière; il s'agit des risques liés aux fluctuations des revenus issus des régimes de participation financière ou à ceux dérivant d'un manque de diversification des investissements.

Distinction entre les salaires et les revenus issus des régimes de participation financière

Les formules de participation financière ne se substituent pas à la rémunération. Elles jouent un rôle de complément, notamment lorsque la compétition mondiale rend difficiles des hausses de salaire supérieures à celles d'entreprises concurrentes.

Par conséquent, l'adoption de formules de participation financière ne devrait pas faire obstacle à la tenue d'accords collectifs sur les salaires.

De plus, il est nécessaire d'opérer une distinction claire et précise, sur le plan juridique, quant à l'exonération ou non de certains frais et charges qui parfois sont appliqués aux revenus issus de régimes de participation financière.

4.2. Les obstacles transnationaux

Des trois types d'obstacles au développement de la participation financière évoqués précédemment, les deux premiers, liés aux différences entre les mesures d'incitation nationales, notamment fiscales, et au manque de clarté juridique en ce qui concerne le paiement de cotisations à la sécurité sociale sur les revenus issus de la participation financière, pourraient exiger, de l'avis de la Commission, des actions spécifiques et ciblées au niveau communautaire.

Les différences entre les mesures d'incitation, surtout fiscales, voire, leur inexistence dans certains États membres, ne pourront être surmontées qu'à travers l'organisation d'un processus de convergence graduel entre les systèmes nationaux.

Ce processus de convergence pourrait être facilité par le biais d'un mécanisme, coordonné par la Commission, d'échanges d'informations, de définition d'objectifs communs et de suivi régulier des progrès accomplis par les États membres.

4.3. Les actions, au niveau communautaire, pour promouvoir la participation financière

En vue d'atteindre l'objectif d'une utilisation plus accrue de la participation financière, à l'intérieur de l'Union Européenne, un certain nombre d'actions peut avoir lieu dans un cadre transnational.

Ces actions, qui pourront constituer la base du plan d'action assortie à la Communication sur la participation financière, auront pour but, notamment, de favoriser l'adoption (voire l'affinement), au niveau national, des principes généraux proposés par la Commission et de s'attaquer aux obstacles transnationaux dont on a précédemment fait état.

La Commission, à la veille de l'élargissement de l'Union Européenne, pourrait également promouvoir des actions dans les pays candidats.

5. Conclusions et objet de la consultation

La Commission est convaincue que seule une sensibilisation, voire un engagement réel, de tous les acteurs concernés puisse réellement dynamiser le débat sur la participation financière, au niveau européen.

Elle invite par conséquent les États membres, les institutions communautaires, les partenaires sociaux, les entreprises, les professionnels du secteur et tous les acteurs concernés, à contribuer à cet exercice et à lui faire part de leurs réactions.

La Commission souhaite, notamment, recevoir des contributions portant sur les trois volets essentiels du document, à savoir les principes généraux, les obstacles transnationaux et les actions communautaires.

La réflexion et les réactions des acteurs concernés pourront notamment porter sur les questions suivantes :

- faut-il prévoir une initiative communautaire dans le domaine de la participation financière?
- est-il nécessaire d'établir des principes généraux, au niveau européen - et si tel est le cas, lesquels - pour favoriser une utilisation plus accrue et plus efficace des régimes de participation financière à l'intérieur de l'Union Européenne ?
- quelles seraient les actions, au niveau communautaire, que la Commission devrait inclure dans sa Communication et, plus en particulier, dans son plan d'action ?
- les obstacles identifiés sont-ils les plus importants ou y-en a-t-il d'autres ?
- faut-il ajouter d'autres volets aux trois volets essentiels identifiés par le document de consultation de la Commission ? Si tel est le cas, lesquels ?

Les commentaires peuvent être envoyés par écrit, d'ici le 30 octobre 2001, à l'adresse suivante :

**Commission Européenne
Direction Générale Emploi
Rue de la Loi, 200
B-1049 Bruxelles**

Tout commentaire peut également être adressé par courrier électronique.