

Le rapport PEPPER V

Analyse comparative de la participation
des salariés aux bénéfices et aux résultats
de l'entreprise dans l'Union européenne,
au Royaume-Uni et aux États-Unis

Avec une préface
du Commissaire européen
en charge de l'Emploi et des Droits sociaux,
Nicolas Schmit

Synthèse exécutive
(texte intégral disponible uniquement en anglais)



Préface

La promotion de la participation des salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise (promotion of employee participation in profits and enterprise results = PEPPER) figure à l'ordre du jour de la Commission européenne depuis plus de trente ans. Le rapport PEPPER V examine les effets de la crise financière et de la pandémie de COVID-19 sur la participation financière des salariés et formule des recommandations qui peuvent également donner matière à réflexion dans le contexte socio-économique actuel.

Les droits de participation sociale tels qu'ils sont inscrits dans le socle européen des droits sociaux sont essentiels au maintien et à l'expansion de l'État-providence. L'un des moyens de permettre à tous les citoyens européens de participer pleinement à la société est la participation financière des salariés dans les entreprises qui les emploient. Dans ce contexte, il est particulièrement important de soutenir activement l'emploi à long terme et la participation des travailleurs aux processus de prise de décision. C'est pourquoi les droits sociaux doivent occuper une place bien définie sur la carte européenne, comme l'a récemment affirmé l'engagement du Sommet social de Porto en 2021, un plan de mise en œuvre du plan d'action du socle des droits sociaux. Mais pour que Porto change réellement la donne, nous devons continuer à prendre des mesures concrètes pour garantir des emplois de qualité offrant un salaire décent et un équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans tous les États membres.

L'économie sociale ne doit pas être considérée comme une alternative aux services publics, mais comme un complément et un renforcement. Les possibilités de collaboration entre les grandes entreprises privées axées sur le profit et les acteurs de l'économie sociale sont considérables. En particulier en temps de crise, ce secteur s'est révélé résistant et agile dans sa réponse aux besoins des citoyens et des communautés. Les acteurs de l'économie sociale ont besoin d'un soutien ciblé, tandis que leurs employés doivent être protégés et bénéficier de conditions de travail adéquates, ainsi que d'opportunités de formation et de développement de carrière. Le rapport affirme que la participation financière des salariés devrait être étendue à l'économie sociale.

Tout comme les entreprises conventionnelles, les entreprises sociales, les coopératives, les associations à but non lucratif et autres ont besoin de mécanismes pour motiver et récompenser leur personnel, pour retenir les employés clés et pour transmettre leur mission à la génération suivante. Trop souvent, il est oublié qu'elles sont enclines à être les mieux adaptées pour relever les défis actuels du changement climatique et de la transition énergétique, car elles placent les personnes et l'environnement au centre de leur mission et réinvestissent la majeure partie de leurs bénéfices dans l'organisation ou dans une cause sociale spécifique.

Les conclusions de ce rapport PEPPER V apportent des réflexions intéressantes à ce débat important sur la participation financière des salariés.

Nicolas Schmit

Commissaire européen en charge
de l'Emploi et des Droits sociaux



Le rapport PEPPER V

Analyse comparative de la participation des salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise dans l'Union européenne, au Royaume-Uni et aux États-Unis

Synthèse exécutif (Janvier 2024)

Éditeurs: Jens Lowitzsch et Iraj Hashi

European University Viadrina, Kelso Institute Europe, Inter-University Centre Network

Contexte et objectif du rapport

L'intérêt de la Commission européenne pour la participation financière des salariés (PFS) s'est considérablement accru depuis la publication du premier rapport PEPPER en 1991 et de la Recommandation du Conseil sur la PFS du 27 juillet 1992. Depuis, l'Union européenne s'est non seulement étendue de 12 États membres à actuellement 27, mais les défis ont également augmenté en complexité et en urgence. Les crises financières et autres ont mis en danger la prospérité et la cohésion sur le continent, **et tant la crise financière de 2008/09 que la pandémie de COVID-19 en 2021/22 ont laissé leur marque sur "l'Europe sociale"**. Quoique la tendance globale soit positive, les deux crises, comme le montre l'analyse économétrique dans la partie 1, chapitre II, ont - bien que de manière limitée - affecté négativement la PFS et ont mis la question de la justice distributive à l'agenda des décideurs politiques nationaux et de la Commission européenne.

Les avis rédigés par le Comité économique et social européen, ainsi que les rapports et études du Parlement européen, et **les résolutions de 2014 et 2018 sur la PFS** ont souligné l'importance croissante de la PFS, en particulier en ce qui concerne les petites et moyennes entreprises (PME). Dans ce contexte, la Commission a inclus la promotion de l'actionnariat salarié (AS) dans son **plan d'action visant à moderniser le droit des sociétés et la gouvernance d'entreprises**, et a lancé **le projet pilote de 2013/14**. Sur la base des données les plus récentes sur la portée et l'impact des divers régimes de la PFS dans les entreprises de l'UE, ainsi que des changements juridiques et réglementaires dans les États membres individuels, l'objectif de ce rapport est d'identifier les principaux obstacles à l'instauration de régimes transfrontaliers de la PFS et de **développer des recommandations politiques détaillées** pour la promotion et l'encouragement de l'actionnariat salarié au niveau de l'UE.

Types de plans de PFS, avantages, et leur incidence croissante dans L'UE

La participation financière peut prendre différentes formes :

- **Actionnariat individuel** (AS, actions ou options d'achat d'actions) ;
- **Plan d'actionnariat salarié** (Les Employee Stock Ownership Plans, ESOPs consistent en la détention collective d'actions par les employés, acquises par le biais d'une entité intermédiaire, financée par une part des bénéfices attribuée aux employés en complément de leur rémunération) ;
- **Participation aux bénéfices** (PB, c'est-à-dire, en liquide ou en actions, payé immédiatement ou en délai).

Trente ans de recherche ont confirmé que les entreprises détenues en partie ou entièrement par leurs employés sont plus rentables, créent davantage d'emplois et paient plus d'impôts que leurs concurrentes sans participation des employés. **Au niveau macroéconomique**, la PFS conduit à une productivité plus élevée et, par conséquent, à une compétitivité et une croissance accrues, ainsi qu'à une stabilisation stratégique de la propriété. **Au niveau de l'entreprise**, elle peut contribuer à résoudre des problèmes tels que l'absentéisme, la rotation du personnel, la rétention des employés clés, ainsi que la succession et le financement, en particulier dans les PME et les microentreprises. **Au niveau régional**, la PFS encourage les entreprises à rester ancrées dans leurs communautés d'origine, renforçant le pouvoir d'achat des foyers des salariés tout en décourageant l'externalisation et les prises de contrôle hostiles. Évidemment, il est également important de prendre en compte les aspects négatifs potentiels associés à l'actionnariat salarié, tels que le risque supporté par les employés.

Les dernières **enquêtes transnationales à grande échelle** (Sixième enquête européenne sur les conditions de travail 2015, CRANET 2021 (Cranfield Network on International Human Resource Management/Réseau Cranfield sur la gestion internationale des ressources humaines), European Company Survey 2019 (ECS)) analysées dans le chapitre III montrent que, au cours des 15 dernières années, malgré la période de crise économique et financière et la pandémie de COVID-19, l'offre des entreprises a augmenté ainsi que le nombre d'employés qui participent aux plans de PFS en Europe.

- Données ECS– Offre dans les entreprises d'au moins 10 salariés : **Entre 2009 et 2013**, la proportion d'entreprises proposant des **régimes d'AS est passée de 4,7 % à 5,2 %** (soit une augmentation de 10 %) et, **entre 2009 et 2019**, la proportion d'entreprises proposant **des plans de PB est passée de 14,3 % à 42%** (l'incidence a presque triplé). Étant donné que l'incidence de AS est fortement liée à la taille, les chiffres ECS (incluant les petites entreprises) sont beaucoup plus bas que les chiffres CRANET à la suite (ne prenant en compte que les grandes entreprises).
- Données CRANET– Offre dans les entreprises de plus de 200 salariés : **Entre 2005 et 2021**, l'offre de **régimes AS à base large est passée de 19 % à 27 %** - soit une nette augmentation de près de 30 % en quinze ans - tandis que celle de **régimes de PB à base large a légèrement diminué, passant de 35 % à 31 %**. L'année 2021 correspond à la période suivant la pandémie de Covid-19, qui a potentiellement affecté les niveaux de bénéfices des entreprises et l'offre de participation aux bénéfices par les grandes entreprises.
- Données des Enquêtes européennes sur les conditions de travail (EWCS) – Taux de participation: **Entre 2000 et 2015**, la proportion de salariés **disposant d'AS dans leur entreprise est passée de 1,4 % à 3,5 %** et celle des **salariés touchant des revenus issus de régimes de PB de 6,4 % à 15 %**. Les chiffres de la participation sont bien inférieurs aux chiffres de l'offre car, d'une part, tous les salariés ne participent pas aux régimes proposés et, d'autre part, l'ensemble des données comprend également d'autres formes d'emploi.

En conclusion, la participation financière des salariés a généralement augmenté au cours des deux dernières décennies. Néanmoins, le niveau des régimes AS reste assez faible dans tous les pays de l'UE, alors que les régimes de PB sont déjà répandus dans plus de 40 % des entreprises de l'UE. **Malgré cette différence, le nombre estimé d'entreprises dont – si elles bénéficient d'incitations adéquates – on peut attendre qu'elles proposent des régimes AS est légèrement supérieur à 300 000 et celui**

des PME est d'environ 190 000 dans l'ensemble de L'UE. Cela ouvre la possibilité aux décideurs politiques d'adopter des politiques qui s'appliquent à un très grand nombre d'entreprises et de fournir un soutien ciblé, en particulier aux PME où l'AS peut avoir un **impact significatif sur l'emploi et le développement durable, comme le montre notre analyse économétrique.**

Défis pour la promotion de L'AS

Les données de l'ECS suggèrent que les entreprises dotées de dispositifs AS ou de PB sont plus susceptibles de connaître une forte augmentation de la productivité et de l'emploi. Toutefois, malgré les effets positifs reconnus et l'utilisation des régimes de participation financière dans l'ensemble de l'UE, ceux-ci n'ont été étendus à une proportion importante de la population active que dans une poignée d'États membres. **En 2013, environ 68 % des entreprises de l'UE n'offraient aucune forme de participation financière à leurs salariés,** malgré le potentiel mentionné ci-dessus pour l'introduction des dispositifs de participation financière. Si ces entreprises prospectives décidaient d'offrir un régime AS ou de PB, il en résulterait une amélioration significative à la fois de la productivité et de l'emploi - et donc de la compétitivité - de ces entreprises.

Parallèlement, les données disponibles présentées au chapitre IV indiquent que **la propriété du capital (richesse) et les revenus du capital sont concentrés au sommet** dans l'UE et aux États-Unis, tandis que la richesse est moins concentrée en Europe. Les données des États-Unis sur les revenus du capital montrent que :

- **Pour la classe moyenne, entre 1979 et 2018 les revenus du capital se sont largement effondrés.** 59,3 % de l'ensemble des revenus du capital étaient détenus par le 1 % des ménages les plus riches en 2018 (contre 39,6 % en 1979) ; 89,7 % de l'ensemble des revenus du capital étaient détenus par les 20 % des ménages les plus riches en 2018 (contre 76,2 % en 1979).
- **Chaque percentile, à l'exception des 1 % les plus riches, a vu sa part totale des revenus du capital diminuer fortement au cours de la même période.** Les revenus d'entreprise ont augmenté de 600 % en dollars pour les 1 % de ménages les plus riches et ont doublé en pourcentage du revenu pour ce groupe, passant de 11 % à 22 %.

Les décideurs politiques doivent être conscients que la **PFS peut jouer un rôle important dans la réduction des écarts de revenu et de richesse pour la classe moyenne active** quand la concentration de la propriété du capital et des revenus du capital est élevée et quand la croissance des salaires réels est faible.

Cependant, comme il est démontré dans le chapitre V, ces dernières années, la plupart des activités législatives se sont concentrées sur les start-ups, avec 12 États membres de l'UE ayant introduit des incitations fiscales pour les régimes d'AS dans ce type de PME. Cependant, **l'incitation aux AS devrait être étendue à toutes les PME,** étant donné qu'il s'agit du moteur de l'économie européenne, **y compris celles de l'économie sociale** ayant montré leur fonction cruciale pour la résilience de nos entreprises pendant la pandémie de COVID-19. Depuis le lancement de l'initiative pour l'entrepreneuriat social par la Commission européenne, suivie de (l'initiative pour les start-ups et les scale-ups) en 2016, de nombreuses actions ont été entreprises pour soutenir les entreprises sociales en vue de leur potentiel à relever les défis sociétaux et à contribuer à une croissance économique durable. Plus récemment, le plan d'action de l'UE en faveur

de l'économie sociale de 2021 a donné des incitations importantes. Le potentiel des rachats d'entreprise d'employés offrant des perspectives de continuité aux propriétaires de PME à la recherche de successeurs a également été souligné dans le **rapport de la CE de 2022 "Parcours de transition pour l'économie sociale", appelant à la mise en œuvre des ESOP.**

Analyse comparative des 27 États membres, du Royaume Uni et des États-Unis

L'AS est beaucoup moins diffusé en Europe qu'aux États-Unis par exemple. Si l'on veut exploiter ce **potentiel encore largement inexploité**, la poursuite du développement de la participation financière, et d'AS en particulier, devrait faire partie d'une stratégie européenne générale visant à stimuler une croissance durable et inclusive de l'économie de l'UE. Une attitude globalement favorable dans un pays donné a généralement conduit à l'adoption d'une législation soutenant les dispositifs de participation financière, ce qui a permis d'en étendre la pratique. **Les incitations fiscales sont des outils importants pour renforcer et élargir la PFS ;** lorsqu'elles sont bien conçues, elles favorisent efficacement sa diffusion. Le chapitre VII évalue l'UE 27 et le Royaume-Uni à l'aide de trois indicateurs, à savoir (i) le cadre juridique, (ii) les incitations fiscales et (iii) le soutien politique / le dialogue social, afin d'obtenir un classement global pour chaque pays tant pour l'AS que pour la PB et de le comparer à celui du projet pilote. **Dans douze pays, soit 44 % des États membres, leur classement a évolué positivement entre 2014 et 2023.**

Toutefois, les obstacles, en particulier pour les régimes de PFS, proviennent : a) des différences de densité réglementaire, d'application et d'exigences législatives des cadres juridiques nationaux ou b) des différences dans le traitement fiscal des programmes/dispositifs/régimes/plans/systèmes existants. Bien que la portée et la nature de ces obstacles soient diverses, l'effet concret sur la répartition des programmes transfrontaliers d'aide à l'emploi est le même ; les entreprises devront collecter une grande quantité d'informations, ce qui impliquera des coûts élevés et des connaissances spécialisées considérables - **deux obstacles que de nombreuses entreprises, en particulier les PME, pourraient ne pas être en mesure de surmonter.** Le résultat de la comparaison entre l'incidence de la PFS et le classement d'un pays donné transmet des messages différents pour l'AS et pour la PB :

- En ce qui concerne l'AS, nous constatons un certain degré de corrélation, montrant que les pays ayant une valeur élevée dans le classement des pays ont généralement aussi une offre élevée d'AS. Cela indique que **l'AS est efficacement encouragé par un environnement réglementaire et politique favorable**, mais aussi qu'il est **susceptible de rester sous-développé en l'absence d'un tel environnement.**
- En ce qui concerne la PB, en revanche, nous ne trouvons pas ce type de corrélation, ce qui signifie que les pays ayant une offre élevée de PB n'ont pas nécessairement un classement élevé (beaucoup d'entre eux ont un classement faible dans l'indice composite). Ceci est cohérent avec l'expérience de nombreux États membres, montrant que **la PB est moins dépendante des mesures de soutien que l'AS, et qu'il est souvent introduit sans elles.**
- Pour résumer, dans le cas d'AS - en particulier dans les PME, l'incidence étant fortement liée à la taille - nous concluons que **ce n'est que lorsque des mesures de soutien sont en place pendant une longue période sans changements substantiels que l'AS a des chances d'être durable.**

La voie vers une harmonisation européenne

Un tiers des transmissions d'entreprises échouant, **l'UE fait face à une perte d'environ 150 000 entreprises et 600 000 emplois par an**. Bien que trente années de recherche aient confirmé les effets positifs de l'AS pour les entreprises européennes et sa fonction importante pour la succession d'entreprise, les meilleures pratiques telles que l'ESOP américain sont peu répandues dans l'UE. Néanmoins, les États membres ont développé une grande variété de systèmes de l'AS qui impliquent des entités intermédiaires pour acquérir et administrer les parts des salariés dans l'entreprise qui les emploie, en particulier pour la transmission d'entreprises aux salariés. Toutefois, pour les propriétaires de PME, l'obstacle principal reste l'absence d'options claires et transparentes pour vendre leur entreprise à leurs salariés et d'incitations correspondantes à le faire. En considération de ce point, **le chapitre VIII propose une approche européenne, à savoir un plan d'actionnariat salarié européen (European ESOP)**. La proposition est une réponse à la recommandation du Conseil du 7 décembre 1994 "sur la transmission des petites et moyennes entreprises", aux communications de la Commission et au rapport du Parlement européen de 2003. **Le projet pilote DG MARKT de 2013/14 ainsi que le rapport d'initiative du Parlement européen de 2018 font explicitement appel à la conception d'un mécanisme européen** pour faciliter la vente d'entreprises aux employés.

Un "Régime ESOP européen", serait une première étape en direction d'un "Régime européen commun pour la PFS" qui compléterait les lois nationales existantes pour but de les harmoniser.

- Comme son nom l'indique, il s'agirait d'un **deuxième régime de droit des contrats parallèle à la législation nationale sur l'AS**. Son objectif est d'éliminer les obstacles au marché unique qui découlent principalement, mais pas exclusivement, d'une densité réglementaire hétérogène. Les obstacles existants sont dus à la diversité des législations nationales régissant la PFS dans les États membres.
- Le "Régime ESOP européen" **offrirait aux employeurs et aux salariés le choix entre deux régimes EFP, l'un issu de la législation nationale, l'autre de la législation européenne**. Le choix entre ces deux options serait entièrement facultatif, comme dans le cas du statut de la société européenne.
- **L'ESOP européen s'inspire de l'ESOP américain et des meilleures pratiques européennes**. Il englobe sept types de véhicules juridiques européens, à savoir le trust d'actionnariat salarié (EOT), le fonds commun de placement d'actionnariat salarié français (FCPE), la fondation autrichienne de droit civil, la Sociedad Laboral espagnole, la coopérative, la société à responsabilité limitée/société anonyme et la société en commandite.

Ainsi, le "régime ESOP européen" ne remplacerait ni n'annulerait la législation nationale, mais servirait d'alternative transfrontalière aux lois nationales, à utiliser à la discrétion des acteurs concernés. En ce qui concerne son contenu, il contiendrait des règles de bonne pratique dérivées de chacun des véhicules de l'ESOP examinés au chapitre VIII, afin de refléter l'ensemble du cycle de vie des PME (lancement, consolidation, transmission).

Conclusions et recommandations politiques

Entre le premier rapport PEPPER de 1991 et le présent rapport PEPPER V, l'Union européenne s'est non seulement étendue de 12 États membres à actuellement 27, mais les

défis ont également augmenté en complexité et en urgence. Tant la crise financière de 2008/09 que la pandémie de COVID-19 en 2021/22 ont laissé leur marque sur l' "Europe sociale". Bien que la dynamique globale de la participation financière des ménages dans l'UE 27 soit positive, la part de la participation financière dans le revenu des ménages diminue en raison de la concentration de la propriété du capital et de la concentration des revenus du capital. Parallèlement à la question de la justice distributive, d'autres défis, comme celui de la succession d'entreprise dans les PME, à l'ordre du jour depuis des décennies, et de nouveaux défis, comme celui de l'extension de la PFS aux entreprises sociales, exigent que des mesures soient prises. C'est dans ce contexte qu'il convient de lire les recommandations politiques suivantes.

La comparaison des pays et l'analyse des quatre groupes de pays, ainsi que l'importance du cadre juridique et des incitations fiscales, permettent de dégager deux principes généraux : a) **la mise en place de dispositifs de PFS par voie législative est primordiale**, car les pays qui offrent un cadre réglementaire stable et transparent pour la PFS affichent également une mise en œuvre plus large des pratiques de PFS ; b) **bien conçues, les incitations fiscales favorisent effectivement la diffusion de la PFS**, ce que confirment à la fois les pays qui ont une longue tradition d'incitations fiscales pour la PFS (par exemple, le Royaume-Uni et la France) et ceux dont le développement est plus récent (par exemple, l'Autriche). En ce qui concerne les incitations fiscales, les meilleures pratiques suivantes peuvent être déduites :

- (i) les incitations fiscales doivent (et dans la plupart des pays, c'est effectivement le cas) cibler les impôts qui constituent la charge la plus lourde dans le système fiscal national ;
- (ii) les incitations fiscales doivent être accordées à la fois aux salariés et à l'entreprise qui les emploie ;
- (iii) même des incitations fiscales importantes peuvent s'avérer inefficaces lorsque les critères d'éligibilité sont trop restrictifs, complexes ou rigides ;
- (iv) certaines formes d'incitations fiscales conviennent mieux à certains types de plans, par exemple l'imposition différée pour les ESO, l'impôt sur les plus-values au lieu de l'impôt sur le revenu des personnes physiques pour les dividendes et la vente d'actions, ou les exonérations fiscales pour les contributions de contrepartie pour les ESOP.

Malgré la difficulté de leur mise en œuvre au niveau européen, les incitations fiscales restent des outils puissants pour renforcer et élargir la participation financière et, de ce fait, nécessitent une harmonisation européenne.

En ce qui concerne l'AS, une circonstance cruciale est que la taille et le type d'entreprise comptent. Malgré plus de trente ans d'initiatives politiques au niveau européen et au niveau des États membres, les PME, qui constituent le plus grand groupe d'entreprises dans l'UE, sont toujours désavantagées par rapport à la concurrence en ce qui concerne les mesures de soutien et les incitations à l'introduction d'AS. Alors que peu d'actions ont été entreprises dans le domaine de l'économie sociale, douze États membres ont introduit des incitants fiscaux pour les programmes AS dans les PME, en mettant l'accent sur les start-ups. Pour rendre nos économies plus compétitives et plus résistantes, ces incitations devraient être étendues à d'autres types de PME. En ce qui concerne les sociétés à responsabilité limitée (SARL), qui ont un taux d'AS très faible, malgré des différences structurelles, il existe cependant des intersections offrant des synergies et de nouvelles impulsions.

Face à ce besoin d'action des PME et au grand potentiel d'introduction de l'AS dans ce segment d'entreprises, nous soulignons en particulier dans nos recommandations :

- Atténuer le problème de l'évaluation dans les PME non cotées en bourse grâce à des échanges de créances contre des actions ; l'AS peut initialement prendre la forme d'un prêt des salariés à l'entreprise, créant ainsi une dette de l'entreprise, qui sera ensuite convertie en actions de l'entreprise ;
- Faciliter les transferts de parts sociales dans les SARL privées en supprimant l'obligation de certification notariale (Italie, France) ou en la limitant à l'identité du vendeur et de l'acheteur ;
- Soutenir l'AS dans les PME via des entités intermédiaires, par exemple des trusts, des fondations, des SARL ou d'autres véhicule à usage spécial pour détenir et gérer les actions des salariés (AT, IE, UK, HU, FR, SI, USA).

Perspectives: Élargir l'idée de participation financière aux consommateurs

PEPPER V ne se contente pas de jeter un regard sur le passé, mais se penche également sur le développement futur de la participation financière et son éventuelle extension. Avec l'adoption du "Clean Energy Package" (CEP) au cours de l'hiver 2018/19, **les bases juridiques de la participation financière des consommateurs aux énergies renouvelables ont été jetées, que ce soit à titre individuel ou collectif dans le cadre des communautés énergétiques.** La participation financière des consommateurs est considérée comme essentielle à la réussite globale de la transition énergétique, en motivant davantage les citoyens à devenir plus efficaces sur le plan énergétique, en rendant les projets d'infrastructures énergétiques acceptables pour le public et en garantissant l'équité énergétique pour les citoyens européens. En effet, il existe une population de communautés énergétiques en croissance dynamique (la Commission européenne estime qu'il y en aura 9 000 au début de 2023) qui encourage la copropriété des citoyens européens dans les installations d'énergie renouvelable. Parallèlement à l'essor de la participation financière des consommateurs dans les énergies renouvelables, **la Commission européenne a lancé "l'écosystème industriel de proximité et d'économie sociale"** (Commission européenne 2022) dans le cadre de la stratégie industrielle de l'UE afin de stimuler la contribution de l'économie sociale à la transition verte. Il existe des synergies prometteuses avec la participation financière dans ces deux domaines d'action :

- Il n'y a pas d'obstacles juridiques pour combiner la participation financière des salariés et des consommateurs, car les principaux mécanismes du droit des sociétés, de la gouvernance d'entreprise, des incitations de nature fiscale ou autre sont pour la plupart identiques.
- La société coopérative d'intérêt collectif (SCIC) française est un exemple de véhicule juridique exigeant déjà une participation financière des salariés et des consommateurs.
- Dans le domaine des énergies (renouvelables), des plans d'actionnariat des consommateurs (CSOP) sont instaurés, offrant un modèle de gouvernance pour la participation financière qui comporte un élément fiduciaire, tout comme les ESOP le font pour EFP.

Par conséquent, le potentiel de copropriété des employés dans les entreprises pour lesquelles ils travaillent et des consommateurs dans les services publics qui les desservent devrait s'inspirer mutuellement et éventuellement être exploité dans le cadre d'une approche commune.

Informations sur les pays

Les 29 profils nationaux (partie 2 du rapport) sont structurés de la manière suivantes afin de permettre une comparaison à l'identique :

- a) Attitude générale
- b) Cadre juridique et fiscal
 - aa) Actionnariat salarié
 - bb) Participation aux bénéfices
 - cc) Participation à la prise de décision

Ils sont également disponibles en ligne via le “Virtual Centre for EFP”, un outil en ligne développé et financé dans le cadre du projet pilote de la DG MARKT en 2014 (la capture d'écran ci-dessous montre un exemple de la façon dont cet outil en ligne est intégré sur les sites Web des organisations partenaires ; le iframe est disponible sur demande).

KELSO INSTITUTE EUROPE About Us ▼ Projects Tools ▼ RE-CSOP

Circular Society The Morphological Box ul

Virtual Centre for EFP

Compare Countries

This tool allows you to compare countries.

Countries Deselect all

You can choose up to five countries at once.

- Austria
- Belgium
- Bulgaria
- Croatia
- Cyprus
- Czech Republik
- Denmark
- Estonia
- Finland
- France
- Germany
- Greece
- Hungary
- Ireland
- Italy
- Latvia
- Lithuania
- Luxembourg
- Malta
- Netherlands
- Norway
- Poland
- Portugal
- Romania
- Slovakia
- Slovenia
- Spain
- Sweden
- Turkey
- United Kingdom
- USA

Topics Select all Deselect all

General

- Overview
- Social partners attitudes
- Government attitudes

Legal/Fiscal Framework

- Overview
- Share ownership
- Profit-sharing
- Participation in Decision-Making

Compare

tps://kelso-institute-europe.de/tools/ [Co-authors / Contributors](#)

Table of contents

List of figures	vi
List of tables	vii
Abbreviations	viii
Foreword	1
Executive summary	3
PART 1 – Benchmarking Employee Financial Participation in the EU	9
I. Introduction and background	9
1. Structure of the Report	9
2. Context, aims and scope of the PEPPER V Report	10
3. Types of employee financial participation plans in the EU	11
4. Employee financial participation on the EU policy agenda	13
II. Overview of Employee Financial Participation as of January 2024....	19
1. Reasons for and the scale of adoption of EFP schemes in the EU	19
a) Overview of the benefits of financial participation of employees	19
b) The development of financial participation schemes in the EU-27	20
2. Overview of EFP in the EU-27, the UK, and the US: Government and social partners’ attitudes, legal framework, incidence	22
III. Empirical evidence on EFP according to the available data of cross-country surveys (ECS, CRANET and EWCS)	35
1. Comments on available and comparability of cross-country data	35
2. ECS 2009, 2013 and, for profit sharing, 2019: Offer of EFP schemes by firms with more than 10 employees according to size and sector	36
a) Employee share ownership (ESO)	36
b) Profit sharing (PS)	39
3. CRANET 2005, 2010, 2015 and 2021 data: Offer of EFP schemes by medium / large firms and coverage of employees.....	43
a) Offer of broad-based EFP schemes in firms with more than 200 employees	43
b) Coverage of broad-based EFP schemes in firms with more than 200 employees	45
4. EWCS 2000, 2005, 2010 and 2015: Take-up by employees.....	46
5. Econometric evidence: ECS 2009, 2013 and 2019 for profit sharing / EWCS 2000, 2005, 2010 and 2015.....	47
a) The impact of EFP on productivity and employment levels	48
b) Potential number of companies offering EFP schemes (PS or ESO)	50
c) Estimating the Potential for the introduction of ESO and PS across the EU	53

d)The impact of employee and firm characteristics on the offer and take-up of EFP schemes	53
6. Conclusion.....	56
IV. EFP and the Rising Concentration of Capital Ownership and of Capital Income	59
1. Introduction	59
2. Conceptual Reasons Connecting Capital Concentration and Employee Financial Participation.....	60
3. Empirical Data on the Concentration of Capital Ownership in Europe versus the United States.....	62
a)Dynamics in the Concentration of Capital Income in Europe	62
b)Dynamics in the Concentration of Capital Income in the United States	66
4. Employee Financial Participation in the US	69
5. Conclusion.....	73
V. Employee Share Ownership in SMEs – Start-ups, Conventional Firms and Social Enterprises	75
1. Introduction: Differences and Similarities	75
2. Employee Financial Participation in Start-ups – A Special Case	76
3. The regulation of employee share ownership in start-ups in the EU	77
a)Forms of employee share ownership and motives for their introduction	77
b)Taxation	78
c)Overview of specific regulations in the EU Member States	80
4. Extending preferential rules to all SMEs including Social Enterprises	83
5. Summary and Outlook	85
PART 2 – Country Information	87
VI. Country Profiles	87
1. Belgium	88
2. Bulgaria	93
3. Czech Republic.....	98
4. Denmark	102
5. Germany	107
6. Estonia.....	113
7. Ireland.....	117
8. Greece	122
9. Spain.....	126
10. France	132

11. Croatia	143
12. Italy	147
13. Cyprus	154
14. Latvia	158
15. Lithuania	162
16. Luxembourg.....	167
17. Hungary	170
18. Malta	179
19. Netherlands	184
20. Austria	188
21. Poland.....	195
22. Portugal	201
23. Romania.....	205
24. Slovenia	211
25. Slovakia	218
26. Finland.....	222
27. Sweden.....	227
28. United Kingdom.....	231
29. United States of America	239
PART 3 – Comparative Analysis of the Benchmarking Exercise.....	249
VII. Assessment of the Member States in the light of the country profiles and empirical data on EFP	249
1. Ranking based on regulatory density and support measures.....	249
a) Differences between national legal frameworks on EFP	250
b) Issues related to taxation and social security contributions	251
c) Political support for EFP and social partner's attitudes	253
2. Overall rating of Member States and classification in clusters.....	253
3. Comparison of country clusters with the ECS 2009 cross-country data on the offer of EFP schemes.....	256
a) Limiting factors	257
b) Relation between countries' classification and the offer of EFP	257
4. Interpretation of the results	260
VIII. Towards a European Employee Stock Ownership Plan (European ESOP).....	261
1. Context and approach	261
a) Aim and Ambition	263

b) Conveying Employee Share Ownership through an Intermediary Entity	264
c) Excursus: Adapting the trust to continental law – Closely held limited liability company in combination with a fiduciary	265
d) Methodology	266
2. The challenge: business succession in European SMEs.....	267
a) European Commission initiatives	267
b) The US ESOP as best practice for business successions	268
3. Defining the core elements of an ESOP.....	270
a) Fiduciary Entity	271
b) Leveraged or not leveraged financing	272
c) Individual indirect employee ownership and individual capital accounts	273
d) Roll-over mechanism vs. repurchase liability	273
4. Tailoring ESOP mechanisms to specific aims.....	274
a) Indirect collective share ownership in EOTs	274
b) Employee-buyout mutual (“FCPE de reprise”) and employee ownership mutual (“FCPE simplifié”) funds	276
c) Cooperatives as intermediary entity for the ESOP model	277
d) Strategic shareholding via Employee Ownership Foundations	278
e) Business succession in micro-enterprises via Sociedades Laborales	279
5. Commonalities amongst Member States and required national rules.....	280
a) General principles for share schemes	281
b) Regulatory scope of possibly required national rules to be settled for ESOPs	282
6. Conclusion – Launching a Common European framework for ESO under the roof of a European ESOP.....	284
a) Disparities between the national rules of Member States obstruct the fundamental freedoms and distort competition	284
b) EU legislative proposal for a Common European Employee Stock Ownership Plan	285
c) Elimination of obstacles resulting from the multifarious development of national laws	286
IX. Policy recommendations	289
1. General principles.....	289
a) The importance of a stable legal framework including fiscal incentives	289
b) Best practice with regards to fiscal incentives	290
2. Focus employee share ownership – Size and enterprise type matter.....	291
a) The main characteristics of ESO for the three types of enterprises	292
b) Different solutions for different types of enterprises	292
3. Potential measures to encourage EFP in SMEs specifically	294
a) Alleviating the evaluation problem through debt-to-equity-swaps	294
b) Meeting the potential repurchase obligation for shares of departing plan participants	294
c) Boosting SME lending to finance business successions in SMEs	295
d) Facilitating share transfers in privately held LLCs	296

e) Targeted support for social enterprises as part of the "Proximity and Social Economy industrial ecosystem"	296
4. Summary of the recommendations	297
a) General	297
b) Focus on small and medium-sized enterprises	298
5. Outlook: Extending financial participation to consumers.....	299
a) The new EU legal framework for consumer co-ownership in the energy transition	299
b) Examples for financial participation models involving employees and consumers	300
ANNEX 1 – Case Studies of Employee Share Ownership through Intermediary Entities as relating to the European ESOP	303
1. Employee Stock Ownership Plans in the United States	303
a) Market Contractors, Ltd. (Business Succession ESOP)	303
b) Stone Construction Equipment, Inc. (Business Succession ESOP)	305
2. Employee Ownership Trusts in the United Kingdom	307
3. Employee buyout mutual funds in France.....	310
a) "FCPE de reprise" Les Zelles	310
b) "FCPE simplifié" Koesio	313
4. The Slovenian Cooperative ESOP model – The case of Inea d.o.o.	316
5. Employee shareholder foundations in Austria – voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung	318
6. ESO in micro-enterprises – Spanish Sociudades Laborales.....	322
a) Komunikazio Biziagoa S.A.L.	322
b) Hirunox Calderia Inoxidable S.L.L.	324
ANNEX 2 – Description of Data Sources.....	327
1. Country Profiles.....	327
2. CRANET Survey	327
3. European Working Conditions Survey (EWCS)	328
4. European Company Survey (ECS)	329
ANNEX 3 – Technical description of the econometric models used in Ch. III....	331
1. Econometric modelling: The impact of EFP on company performance.....	331
2. Propensity score matching: Estimating the potential for EFP	336
3. Determinants of (i) companies offering a scheme, and (ii) employees taking up the scheme	337
Bibliography.....	341
Documents of European Institutions	353