



COMMISSION EUROPEENNE

Michel BARNIER

Membre de la Commission européenne, chargé du Marché intérieur et des Services

Message vidéo pour la conférence sur l'actionnariat salarié

Check Against Delivery
Seul le texte prononcé fait foi
Es gilt das gesprochene Wort

Conférence sur l'actionnariat salarié

Bruxelles, le 30 janvier 2014

Mesdames et Messieurs,

Bonjour à chacun et à chacune d'entre vous et pardon de ne pas pouvoir être parmi vous aujourd'hui.

Je tenais néanmoins, à travers cet écran, à vous dire l'importance que j'attache à cette conférence et au sujet de l'actionnariat salarié en général.

Si l'on regarde les 30 dernières années, la part du travail dans la richesse collective n'a cessé de diminuer.

Cette évolution n'est pas propre à l'Europe. On la retrouve dans le monde entier. Mais elle a chez nous une résonance particulière, compte tenu de notre situation économique qui reste fragile, 6 ans après le début de la crise financière.

En cette année 2014, l'Europe devrait prendre le chemin de la reprise. Mais on aurait tort de croire que toutes les difficultés sont derrière nous :

- plus de 12% des gens sont au chômage dans la zone euro
- et les PME ont toujours du mal à accéder aux financements dont elles ont besoin pour lancer de nouveaux projets.

Le pouvoir d'achat moyen des Européens est à la baisse. Et ceux qui s'en sortent le mieux financièrement tirent leur richesse des revenus du capital plus que de leur salaire.

On aurait tort aussi de voir cette érosion des revenus du travail comme un problème individuel. En réalité, elle nuit au bien-être de notre société dans son ensemble, puisqu'elle se traduit par une baisse des dépenses et donc de la demande pour les biens et services de nos entreprises.

Si nous voulons répondre à ces déséquilibres, nous devons agir sur la distribution des revenus, et l'actionnariat salarié est précisément l'un des leviers dont nous disposons pour cela.

I – Quels bénéfices peut-on attendre de l'actionnariat salarié ?

Premièrement, une amélioration de la gouvernance d'entreprise.

L'actionnariat salarié est par nature un investissement de long terme qui a un effet stabilisateur sur les marchés des capitaux. C'est pour nos entreprises un contrepoint bienvenu aux investissements spéculatifs de court terme.

En effet, les entreprises qui pratiquent l'actionnariat salarié peuvent s'appuyer sur un groupe d'actionnaires exigeants mais loyaux, qui connaissent bien mieux l'entreprise que des actionnaires extérieurs.

Deuxième bénéfice à attendre : une amélioration de la compétitivité.

Trente ans de recherches ont confirmé que les entreprises qui sont partiellement ou totalement la propriété de leurs employés sont plus profitables, créent plus d'emplois et paient plus d'impôts que leurs concurrents sans actionnaires salariés.

Ces entreprises délocalisent moins et favorisent la production locale. La plus grande partie des revenus qu'elles génèrent est également dépensée localement.

Enfin, l'actionnariat salarié peut aussi jouer un rôle décisif dans l'avenir de nos PME, des hommes et des femmes qui y travaillent et des territoires qu'elles font vivre.

Les entreprises familiales, en particulier, connaissent fréquemment des problèmes de succession que le rachat par des employés fidèles peut résoudre, en apportant une solution aux fondateurs, aux nouveaux acquéreurs et aux autres employés.

Mesdames et Messieurs,

Amélioration de la gouvernance d'entreprise et de la compétitivité, transmission des PME: l'actionnariat salarié présente de nombreux avantages que le Parlement européen a d'ailleurs bien mis en évidence dans sa résolution du 14 janvier 2014 sur la participation financière des salariés aux résultats des entreprises.

Et pourtant, même si leurs effets positifs sont largement reconnus et si des dispositifs d'actionnariat salarié sont présents dans toute l'Union, il existe peu d'Etats membres où une part significative des salariés est actionnaire de son entreprise.

Nous devons changer cela et faire de l'actionnariat salarié une priorité positive, et non plus négative. En arrêtant de ne voir que les obstacles et en nous concentrant sur les bénéfiques que je viens de décrire.

Mesdames et Messieurs,

Quelles mesures politiques concrètes devons-nous étudier pour soutenir l'actionnariat salarié?

Je dirais que nous avons avant tout besoin d'un level playing field, ce qui signifie trois choses concrètes :

D'abord nous ne pourrions durablement faire progresser l'actionnariat salarié qu'avec un cadre juridique stable. Je dirais même que la stabilité du soutien à l'actionnariat salarié est plus importante que l'ampleur des incitations. La mise en place d'un 29ème régime optionnel et la reconnaissance mutuelle sont deux pistes que nous devons creuser.

Ensuite, même si elles ne constituent pas un prérequis, les incitations fiscales jouent un rôle important. Ici, les Etats membres doivent prendre leur responsabilité. L'harmonisation de la fiscalité n'est pas forcément une condition sine qua non, mais nous avons absolument besoin de transparence pour faciliter les plans d'actionnariat salarié transfrontaliers et éviter la double imposition et la discrimination.

Enfin, nous pouvons inclure le financement des entreprises disposant d'un régime d'actionnariat salarié dans notre stratégie d'investissement de long terme.

Aujourd'hui vous êtes réunis pour discuter de différentes mesures concrètes pouvant contribuer à rendre les entreprises européennes, et spécialement les PME, plus compétitives, et donc à encourager la reprise économique.

Elles permettraient aussi aux employés de participer à la reprise, pas seulement en tant que travailleurs, mais aussi comme actionnaires.

Elles ne sont cependant pas exclusives : d'une manière générale, il est temps de chercher des moyens créatifs d'élargir la propriété du capital, et c'est tout l'intérêt de la conférence d'aujourd'hui.

Je vous souhaite des débats fructueux, et je vous remercie pour votre attention.