

RECOMMANDATION DU CONSEIL

du 27 juillet 1992

concernant la promotion de la participation des travailleurs salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise (y compris la participation au capital)

(92/443/CEE)

LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 235,

vu la proposition de recommandation de la Commission ⁽¹⁾,vu l'avis du Parlement européen ⁽²⁾,vu l'avis du Comité économique et social ⁽³⁾,

considérant que, dans sa communication sur son programme d'action relatif à la mise en œuvre de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, la Commission a annoncé son intention de présenter un instrument communautaire sur l'actionnariat et la participation financière des travailleurs salariés;

considérant qu'un rapport sur la promotion de la participation des travailleurs salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise dans les États membres a été préparé; que ce rapport souligne l'existence d'une grande variété de formules de participation à travers la Communauté, y compris l'attribution de primes en espèces, les régimes d'intéressement différé aux bénéfices ou basé sur la distribution d'actions, et divers types de plans d'actionnariat des travailleurs salariés;

considérant que la promotion de la participation financière aux entreprises de la part des travailleurs salariés, sans discrimination en raison du sexe ou de la nationalité, peut être considérée comme un moyen d'atteindre une répartition plus étendue de la richesse des entreprises à la production de laquelle les travailleurs salariés ont contribué; que, en outre, la promotion de formules, établies au niveau de l'entreprise, de participation financière aux entreprises de la part des travailleurs salariés favorise notamment une implication plus grande de ceux-ci dans le devenir de leurs entreprises;

considérant que les recherches empiriques effectuées à ce jour sur l'impact de ces formules de participation ne permettent pas encore d'affirmer avec certitude qu'elles présentent un avantage global décisif, mais qu'il existe suffisamment

d'indices tendant à démontrer qu'elles ont un certain nombre d'effets positifs, notamment sur la motivation et la productivité des travailleurs salariés et sur la compétitivité des entreprises;

considérant qu'il convient de promouvoir une diffusion plus large des formules de participation financière à l'intérieur de la Communauté, sans pour autant vouloir chercher une harmonisation active, ni chercher à réduire le large éventail de formules existantes;

considérant qu'il convient de tenir compte du rôle important et des responsabilités étendues des partenaires sociaux dans le présent domaine; que l'intérêt et la participation active des partenaires sociaux à la présente initiative communautaire conditionnent le succès final de celle-ci;

considérant que la présente action apparaît nécessaire pour réaliser, dans le fonctionnement du marché commun, l'un des objets de la Commission,

I. INVITE LES ÉTATS MEMBRES:

1. à reconnaître les avantages potentiels de l'utilisation à plus grande échelle, soit individuellement soit 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;
2. à tenir compte dans ce contexte du rôle et de la responsabilité des partenaires sociaux, conformément aux législations et/ou pratiques nationales,

II. RECOMMANDE AUX ÉTATS MEMBRES:

1. de s'assurer que les structures juridiques sont adaptées pour permettre la mise en place de formules de participation telles qu'envisagées par la présente recommandation;
2. d'envisager la possibilité d'accorder des incitations telles que des avantages fiscaux ou d'autres avantages financiers, afin de favoriser l'instauration de certaines formules de participation;
3. d'encourager l'utilisation de formules de participation, en facilitant la mise à la disposition de toutes les parties intéressées d'informations appropriées;
4. de tenir compte, lors du choix des formules de participation à promouvoir, des expériences menées dans les autres États membres;

⁽¹⁾ JO n° C 245 du 20. 9. 1991, p. 12.

JO n° C 140 du 3. 6. 1992, p. 5.

⁽²⁾ JO n° C 125 du 18. 5. 1992, p. 241.⁽³⁾ JO n° C 18 du 21. 4. 1992, p. 40.

5. de veiller à ce que les parties concernées, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires ainsi que de la pratique existant éventuellement dans les États membres, puissent disposer d'un large éventail de formules ou de modalités, leur mise en œuvre faisant, le cas échéant, l'objet de consultations entre employeurs et travailleurs salariés ou leurs représentants;
6. de veiller à ce que ce choix puisse être opéré à un niveau qui, compte tenu des législations et/ou pratiques nationales en matière de négociations collectives, soit aussi proche que possible du travailleur salarié et de l'entreprise;
7. de considérer et/ou promouvoir la prise en compte des points figurant à l'annexe lors de l'élaboration de nouvelles formules de participation financière ou de la révision de formules existantes;
8. d'examiner, à l'issue d'une période de trois ans suivant l'adoption de la présente recommandation, les données disponibles au plan national sur le

développement de la participation financière des travailleurs salariés et d'en communiquer les résultats à la Commission;

9. de sensibiliser les partenaires sociaux sur les points qui précèdent,

III. PREND ACTE DE L'INTENTION DE LA COMMISSION:

de soumettre au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social, dans un délai de quatre ans à partir de l'adoption de la présente recommandation, un rapport sur son application, basé sur les informations qui lui auront été transmises par les États membres.

Fait à Bruxelles, le 27 juillet 1992.

Par le Conseil
Le président
N. LAMONT

ANNEXE

POINTS VISÉS À LA SECTION II POINT 7

1. *Régularité*: l'application de formules de participation sur une base régulière et l'octroi de «primes» au moins une fois par an.
2. *Formule prédéfinie*: la définition, de façon claire et avant le début de chaque période de référence, de la formule de calcul des sommes attribuées aux travailleurs salariés.
3. *Maintien des négociations salariales*: l'existence de formules de participation financière ne devrait pas faire obstacle à la tenue de négociations normales sur les salaires et les conditions de travail, ni à la fixation de salaires et de conditions de travail par la voie de ces négociations.

La question de l'accord sur de nouvelles dispositions en matière de participation financière des travailleurs salariés peut s'intégrer dans les négociations normales sur les salaires fixes et les conditions de travail, sans se substituer à celles-ci.

4. *Participation volontaire*: la possibilité, tant pour les entreprises que pour les travailleurs salariés, d'exprimer un choix, dans le cadre législatif, réglementaire et conventionnel éventuellement existant dans les États membres, sur l'adhésion à une formule de participation ou sur la formule ou les modalités de participation financière auxquelles ils souhaitent participer.
5. *Calcul des montants attribués aux travailleurs salariés*: le montant des primes ne devrait pas, en règle générale, être fixé d'avance, mais être déterminé sur la base d'une formule prédéterminée reflétant les performances de l'entreprise au cours d'une période donnée (exprimées en terme de bénéfices ou à l'aide de tout autre indicateur), l'indicateur choisi pour mesurer les performances de l'entreprise étant clairement spécifié.
6. *Montant*: la formule de calcul des primes devrait permettre de produire l'effet de stimulation escompté, sans toutefois dépasser un certain plafond (en valeur absolue ou relative) afin d'éviter de trop amples fluctuations des revenus.
7. *Risques*: les travailleurs salariés devraient être avertis des risques inhérents aux formules de participation financière; outre les risques de fluctuation du revenu inhérents aux formules de participation, les travailleurs salariés peuvent encourir des risques supplémentaires si leur participation prend la forme d'investissements peu diversifiés; à cet égard, la possibilité de prévoir des mécanismes de protection contre le risque de dépréciation de la valeur des actifs mérite examen.
8. *Bénéficiaires*: Les bénéficiaires sont d'abord les travailleurs salariés, c'est-à-dire les personnes qui perçoivent une rémunération dans le cadre d'un contrat de travail; dans la mesure du possible, l'accès aux formules de participation aux bénéfices devrait être ouvert à l'ensemble des travailleurs salariés de l'entreprise.

De façon plus générale, des travailleurs placés dans les mêmes conditions objectives devraient bénéficier de conditions d'accès égales aux formules de participation.
9. *Type d'entreprise*: des régimes de participation peuvent être mis sur pied aussi bien dans les entreprises du secteur privé que dans celles du secteur public, pour autant que des indicateurs fiables des résultats ou des bénéfices de l'entreprises existent ou puissent être définis.

10. *Tailles des entreprises*:

- a) les petites et moyennes entreprises devraient disposer de possibilités suffisantes pour appliquer des formules de participation financière; il importe en particulier que les contraintes administratives ne soient pas trop nombreuses et que les exigences financières minimales, si besoin en est, ne soient pas trop élevées;
- b) dans les entreprises plus grandes, et en particulier dans les multinationales, il peut s'avérer utile de lier totalement ou partiellement les sommes attribuées aux travailleurs salariés aux performances d'un centre de profit plutôt qu'aux performances globales de l'entreprise;
- c) la taille des entreprises peut également conditionner le choix de la formule la plus appropriée.

11. *Complexité*: il convient d'éviter les formules de participation complexes.
12. *Information et formation*: pour assurer le succès des différentes formules de participation, des efforts substantiels seront nécessaires pour fournir les informations pertinentes et éventuellement une formation à tous les travailleurs salariés concernés.