

From WILHELM HÖLKEMEIER, Südwest Presse 16th May 2014. Translation by AGP.

Interview du Dr. Heinrich Beyer, Managing Director of the German National Centre for Employee Financial Participation – AGP

Heinrich Beyer s'est engagé à la diffusion de la participation des salariés en Allemagne. Il ressent peu d'intérêt du Gouvernement Fédéral allemand. "D'autres sujets ont plus de priorité à Berlin."

Dr. Beyer, Il y a consensus au sein du gouvernement allemand sur le fait que la promotion de la participation des salariés est un objectif social important. Mais nous ne percevons aucune action. Pourquoi cela ?

Nous le regrettons parce qu'il existe un intérêt croissant des sociétés, spécialement des PME. Le cadre fiscal pour la participation financière des salariés n'est pas du tout favorable. Une nouvelle loi sur la participation des salariés a été promulguée en 2009. Cela a apporté un changement positif mais qui est loin d'être suffisant

Ce point n'est-il pas à l'agenda de la coalition à Berlin ?

D'autres points politiques ont une priorité supérieure actuellement. C'est pourquoi aujourd'hui nous ne faisons aucun progrès. Mais nous savons de la part de plusieurs ministres et aussi de quelques membres du gouvernement qu'il y a des initiatives qui seront à nouveau inscrites à l'agenda politique. Après l'interruption estivale nous avertirons le responsable du ministère fédéral du travail dans ce sens.

Comment le gouvernement peut-il améliorer les conditions actuelles ?

Nous exigeons une fiscalisation différée ou des exemptions fiscales plus importantes pour la participation financière des salariés. Bien entendu le Trésor pose la question de la compensation financière du déficit de perception de la fiscalité et des contributions sociales. Mais les bénéficiaires pour les entreprises les employés et la société devraient clairement le compenser.

Plusieurs pays en Europe sont loin devant nous. Quelles en sont les raisons ?

La question est de savoir quelles sont nos priorités. D'autres pays ont compris que des incitations spécifiques peuvent promouvoir la participation financière des salariés et la formation d'un patrimoine personnel. Il y a des incitations fiscales concentrées uniquement sur des plans de retraite. Mais dans ce domaine il y a des coûts élevés pour des revenus faibles – au contraire des plans de participation financière des salariés.

On sait qu'il y a un inconvénient fâcheux dans la participation financière des salariés dans le cas de la faillite d'une société où les employés perdraient leur travail en même temps que leur investissement.

La participation financière des salariés est un investissement entrepreneurial associé au hasard et au risque. En cas d'insolvabilité les salariés-investisseurs perdront leur mise. C'est un fait qui doit être clairement communiqué à tous les salariés qui souhaitent prendre part à ce schéma. Il n'est pas possible de réaliser un gain élevé

avec un haut niveau de sécurité avec un seul produit. C'est pourquoi personne ne doit mettre tous ses œufs dans un seul panier. Toutefois la plupart des sociétés prennent des précautions dans ce sens en limitant l'investissement de chaque salarié. Mise à part le fait que les salariés peuvent décider par eux-mêmes s'ils veulent participer ou non au succès de la société. Pour cette décision ils ont la meilleure information possible car « ils travaillent au sein de leur investissement » jour après jour.

Qu'est-ce que l'entreprise espère gagner ?

Seulement quelques sociétés gagnent à la collecte de fonds des salariés. Aujourd'hui les entreprises peuvent lever des fonds de façon plus pratique auprès d'une banque. Particulièrement pour la PME typique, la participation financière est un moyen de souligner la relation de confiance et de coopération avec les salariés. Etant donné le manque de qualification des ouvriers en Allemagne cela peut être un avantage capital dans la guerre des compétences avec les autres sociétés.