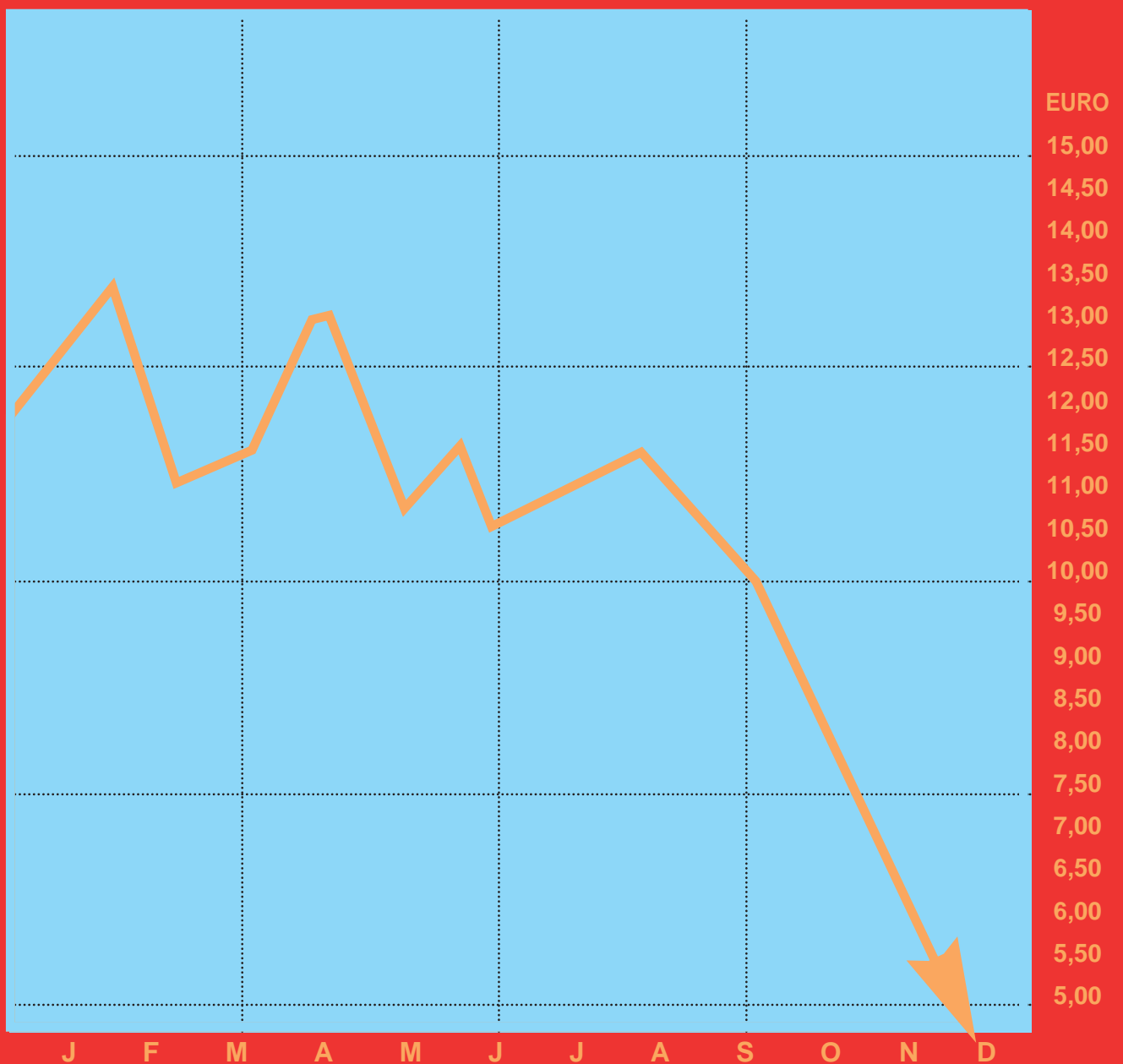


Actionnaire de votre employeur

Miroir aux alouettes





Actionnaire de votre employeur

Miroir aux alouettes

HOMMES / FEMMES

Les références aux personnes et fonctions au masculin visent naturellement aussi bien les hommes que les femmes.

Table des matières

I. Contexte de la loi	7
II. Position de la FGTB en matière de participation financière	8
III. Loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés	11
1. Pas d'obligation d'adopter un régime de participation	11
2. Deux régimes d'attribution: participation au bénéfice ou participation au capital	11
3. Régime fiscal et parafiscal favorable	12
4. Quelle est la marge de manœuvre des secteurs dans ce processus?	14
5. Le plan de participation	14
IV. Questions relatives à cette loi du 22 mai 2001 sur la participation financière des travailleurs	16
1. Quels sont les risques de la participation financière?	16
2. Quelles sont les entreprises susceptibles d'instaurer la participation financière?	20
3. Comment la participation financière est-elle, le cas échéant, introduite dans l'entreprise?	20
4. L'employeur est-il tenu d'instaurer la participation financière?	22
5. Quelles sont les formes de participation financière prévues par la loi du 22 mai 2001?	22
6. Est-il possible de combiner participation aux bénéfices et participation au capital?	23
7. La participation financière s'adresse-t-elle à toutes les catégories de travailleurs?	23
8. Est-il possible d'exclure un travailleur d'un plan de participation financière sur base de son ancienneté?	24
9. Chaque travailleur est-il obligé de participer à un plan de participation?	24
10. Les travailleurs doivent-ils risquer une partie de leur rémunération dans la participation financière?	25
11. Faut-il respecter des conditions préalables pour pouvoir instaurer la participation financière?	25
12. Est-il possible de convertir un système de participation financière existant avant la loi du 22 mai 2001	27
13. Comment calculer le montant de la participation financière?	27
14. Comment calculer le montant global à distribuer?	28
15. Comment calculer le montant global de la participation dans un groupe d'entreprise?	29
16. A quel montant les travailleurs adhérents ont-ils droit individuellement? Est-il le même pour tous les travailleurs?	30
17. Quelle est la procédure à suivre en cas d'individualisation de la participation financière?	30

18. Toutes les organisations syndicales doivent-elles signer pour que la CCT spécifique (plan de participation) soit valide?	31
19. Le chef d'entreprise peut-il modifier le contenu du plan de participation?	32
20. Quelles informations les représentants des travailleurs doivent-il recevoir?	32
21. Comment est introduite la participation financière dans les entreprises sans délégation syndicale?	34
22. A quel niveau se négocie le plan de participation financière: société ou groupe?	37
23. Que doit négocier la délégation syndicale dans le cadre de la CCT instaurant le plan de participation financière?	38
24. Le chef d'entreprise peut-il ajouter des éléments non prescrits par la loi à la CCT?	39
25. Quelles sont les différentes étapes de l'introduction d'un plan de participation et quel est le rôle du CE (à défaut CPPT, DS)?	39
26. Qu'est-ce qu'une société coopérative de participation?	40
27. Quand puis-je vendre mes actions?	41
28. A qui ces actions peuvent-elles être vendues?	41
29. Ces participations bénéficiaires doivent-elles être reprises sur ma déclaration d'impôt?	42
30. S'il quitte l'entreprise, un travailleur adhérent au plan de participation dont les actions sont bloquées peut-il vendre ses actions?	42
V. Liste des contrôles à effectuer	43
1. Au moment de l'initiative patronale	43
2. Lors de la négociation de la CCT spécifique	43
Annexe I: Autres systèmes existants	45
Annexe II: Références légales	48

Avant-propos

Fin 2000, l'indice de la bourse de Bruxelles, le Bel-20 atteignait fièrement les 3.340 points ... pour atteindre péniblement les 1.925 points en mai 2003! Une chute vertigineuse de plus de 42%! Dans le même temps, l'indice boursier européen Euronext enregistrait une chute de 55%.

Pourtant, lors de son adoption en mai 2001, la loi sur la participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés, a pourtant été présentée comme un outil visant à assurer une implication des travailleurs dans leur entreprise en vue d'assurer la rentabilité des entreprises et le bien-être des travailleurs!

L'évolution des bourses du monde entier et l'éclatement de la bulle spéculative ont largement prouvé la fragilité de ces affirmations. En effet, depuis la fin de 2001, les Bourses ont connu une débâcle telle qu'il ne faut plus expliquer aux travailleurs que le revenu espéré de la revente des actions d'une entreprise peut fondre comme neige au soleil.

La FGTB a depuis toujours dénoncé le caractère aléatoire de ces régimes de flexibilité salariale et les dangers pour les travailleurs de mélanger les concepts de salaires et d'épargne placée auprès de son employeur.

Notre organisation maintient qu'elle ne croit pas aux avantages que les partisans de ce régime lui attribuent. Dans les faits, on ne peut que constater et s'étonner que le principal «moteur» de la participation financière soit son statut (para)fiscal favorable. Si ses effets bénéfiques étaient réels, ce système n'aurait pas besoin de s'appuyer sur des réductions fiscales et parafiscales!

La participation financière conduit aussi à une **discrimination** entre les travailleurs selon qu'ils travaillent dans une entreprise «riche» ou «pauvre», dans le secteur privé ou dans le secteur public ou encore le secteur 'non marchand'. Une telle différence entre travailleurs ne peut que miner la solidarité.


Toutefois, cette brochure se veut avant tout un outil pratique pour les délégués confrontés, le cas échéant, à une initiative patronale basée sur cette loi de mai 2001.

Elle tente donc de résumer cette législation, pour ensuite répondre de manière approfondie aux questions que les délégués syndicaux pourraient se poser dans le cadre d'une négociation en vue de l'instauration d'un tel système. La brochure détaille également toutes les étapes à suivre lors de l'introduction et de la négociation d'un régime de participation financière. Elle fait également la lumière sur les aspects fiscaux et sur les compétences nouvelles pour les délégations syndicales et les conseils d'entreprise.

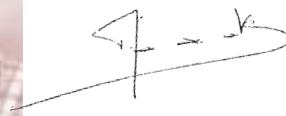
L'objectif de cette brochure, présentée en questions et réponses, est d'offrir à nos membres, un outil maniable et le plus didactique possible.

Bonne lecture!

André MORDANT,
Secrétaire Général.




Mia DE VITS,
Présidente.




I. Contexte de la loi

Déclaration gouvernementale

Au cours des années '90 et des législatures précédentes, diverses initiatives avaient été prises par certains milieux politiques en vue de mettre en place une législation concernant la participation financière des travailleurs et prévoyant un régime fiscal et parafiscal préférentiel.

L'accord gouvernemental de **1999** prévoyait en effet la mise en place d'un cadre légal pour la participation des salariés: *"Afin de stimuler la motivation et l'intéressement des salariés, le gouvernement créera un cadre légal pour rendre possibles, hors norme salariale, diverses formules de participation des salariés qui seront octroyées en sus du salaire et dans le cadre d'une convention collective du travail, proposé à tous les salariés de l'entreprise concernée"*.

Cette initiative s'inscrivait, comme les précédentes, dans un contexte européen, la Commission Européenne se faisant le promoteur de la participation financière des travailleurs. En **1991**, à l'issue du premier Rapport PEPPER de **la Commission Européenne** relative à la promotion de la participation des travailleurs aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise (en ce compris la participation au capital), l'Union Européenne avait épinglé le retard de la Belgique en la matière, estimant que la croissance de la participation était entravée par l'absence d'un cadre législatif spécifique et par l'absence d'avantages fiscaux. En 1996, la Belgique est à nouveau pointée par le Rapport PEPPER II, comme faisant partie des pays à la traîne en ce qui concerne la participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des entreprises. La Commission relève également l'inexistence d'analyses statistiques approfondies (quantitative et qualitative) sur la diffusion des régimes préconisés.

Bien que ce déficit statistique n'ait jamais été comblé, la mise en place d'un nouveau régime spécifique de participation financière des travailleurs a donc pourtant été prévue dans l'accord constitutif du gouvernement arc-en-ciel de 1999.

II. Position de la FGTB en matière de participation financière

1. Position de principe

Il est clair que la FGTB n'était pas demanderesse de cette initiative légale en matière de régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés.

La résolution du Congrès de la FGTB du 25 et 26 octobre 2001 souligne clairement les dangers de la participation financière.

«Participation aux bénéfices: attention, danger!»

Le gouvernement a créé un cadre légal pour la participation aux bénéfices [...] La FGTB maintient ses objections de principe contre la loi sur la participation aux bénéfices qui a certes le mérite de fixer des règles (obligation de conclure une CCT d'entreprise spécifique, implication des commissions paritaires lors de la fixation des limites de la participation au bénéfice), mais qui:

- *individualise les relations de travail et affaiblit l'influence syndicale;*
- *reporte une partie des risques financiers de l'employeur sur le travailleur dont une fraction du salaire dépend des résultats de l'entreprise et qui, en cas de faillite, ne perd pas uniquement son emploi mais aussi l'épargne placée dans l'entreprise;*
- *enlève des moyens à la sécurité sociale et aux autorités publiques par son statut fiscal et parafiscal favorable;*
- *provoque une dualité entre 'insiders' et 'outsiders' et peut freiner la création d'emplois supplémentaires; engendre des effets pervers: souvent, des licenciements pour cause de restructuration engendrent une hausse du cours de la Bourse;*
- *cause une discrimination entre les travailleurs des entreprises ou secteurs 'riches' et ceux des entreprises ou secteurs 'pauvres' ainsi qu'entre le secteur privé et le secteur public et le 'social profit';*

Pas de C.C.T. sans accord de tous les syndicats.

Dans le cas où il faut quand même négocier des régimes de participation financière, la FGTB demande que les secteurs aient la possibilité d'élaborer un cadre préalable; aucune CCT ne pourra être conclue si toutes les organisations syndicales (ou centrales) présentes dans l'entreprise ne marquent pas leur accord.

La FGTB compte sensibiliser les travailleurs et leurs représentants sur les problèmes et risques de la flexibilité salariale, inhérente à la participation financière, les avantages des CCT salariales classiques, comme par exemple, la sécurité de revenus et les conséquences, le cas échéant, pour le calcul du treizième mois, le pécule de vacance, les droits en matière de sécurité sociale...»

Pour la FGTB, la participation des travailleurs doit s'appuyer sur l'apport de leur travail, non pas sur l'apport de leur capital. La participation financière est présentée à tort comme une étape vers plus de démocratie sociale et économique, à un moment où la protection des représentants des travailleurs, le respect des libertés syndicales et le bon fonctionnement de la délégation syndicale, du conseil d'entreprise et du comité de prévention et de protection sont remis en cause.

Notre organisation maintient qu'elle ne croit pas aux avantages que les partisans d'un tel régime lui attribuent

Il n'y a pas de clarté et à plus forte raison de certitude quant aux effets bénéfiques sur les plans socio-économiques de la participation des travailleurs.

L'OCDE appuie notre analyse!

Dans une étude de 1995, l'OCDE, le «super bureau d'étude» des pays industrialisés plus connu pour ses recommandations ultra-libérales, doit même reconnaître que le **succès** et les **effets bénéfiques** ne sont dus en réalité qu'à un **statut fiscal et parafiscal favorable** de ce type de rémunérations.

Extrait des «Perspectives de l'emploi de l'OCDE de Juillet 1995», page 162

L'importance du développement des systèmes d'intéressement est de toute évidence étroitement liée à la législation nationale. A l'exception de l'Italie, les huit autres pays où l'on pense que l'intéressement couvre au moins 5 pour cent des salariés (Canada, France, Allemagne, Japon, Mexique, Pays-Bas, Royaume-Uni et Etats-Unis) possèdent une **législation** qui **l'encourage soit directement soit indirectement**.

L'extension récente observée dans un certain nombre de pays est souvent liée à des amendements à la législation, à savoir l'extension de l'obligation de la participation, la mise en place de nouveaux systèmes visant à encourager différents types d'intéressement et les changements apportés aux systèmes d'intéressement pour les **rendre plus attrayants**, soit en **augmentant les avantages fiscaux** existants soit en réduisant les coûts administratifs. [...]

Pour le système britannique d'intéressement en actions (APS), [...] la majorité des entreprises ayant répondu à une enquête sur les raisons de la mise en place de tels systèmes ont dit qu'elles ne l'auraient **pas fait** s'il n'y avait **pas eu à la clef des avantages fiscaux**. D'un autre côté, d'autres [études] ont souligné que l'octroi d'avantages fiscaux peut se traduire par des changements de pure forme apportés à des systèmes de primes fixes de façon à bénéficier des avantages fiscaux sans qu'il y ait de réelle modification de la politique des rémunérations.»

Dans la même étude de l'OCDE, sont également émis des doutes quant à l'implication accrue des travailleurs dans leur entreprise en conséquence d'une participation financière: la plupart des travailleurs revendent leurs actions (avec statut favorable) dès qu'ils le peuvent.

Le prétendu lien entre participation et motivation est inexistant pour beaucoup de travailleurs: les résultats de l'entreprise sont en effet davantage influencés par des facteurs externes (conjoncture, cours du change, taux d'intérêt, innovation technique) ou par des décisions du management (investissements, mode de comptabilisation...) que par l'engagement du personnel.

Les aspects négatifs et risques de la participation financière sont eux donc clairement établis.

Citons-en brièvement quelques uns:

- La participation financière peut inciter les travailleurs (les '*insiders*') d'une entreprise à adopter consciemment ou inconsciemment une attitude au détriment des autres travailleurs (les '*exclus*'): non-recrutement, engagements temporaires, sous-traitance. Pour que les bénéfices à distribuer soient aussi élevés que possible pour le plus petit nombre possible. L'expérience nous apprend du reste aussi que les restructurations ont parfois pour effet une augmentation des cours des actions.
- Le statut (para)fiscal favorable toujours attaché aux systèmes de la participation financière risque d'ouvrir une *brèche* dans *la base de financement des pouvoirs publics et de la sécurité sociale*. Les avantages fiscaux et parafiscaux soustraient en effet des moyens à la sécurité sociale. Non seulement la participation financière conduit à une discrimination notamment entre travailleurs d'entreprise «riche» et «pauvre», entre travailleurs du secteur privé et du secteur public et du secteur non profit, mais les travailleurs qui sont de facto exclus des systèmes de participation financière devront toutefois, indirectement, en financer les avantages fiscaux et parafiscaux pour compenser les moindres rentrées budgétaires! D'où une dualisation: des avantages pour un groupe de travailleurs, entre autres au détriment des autres travailleurs.
- *En cas de faillite*, les travailleurs perdent non seulement leur emploi mais aussi leur épargne.
- La participation financière est, en outre, par excellence un système lié à l'entreprise, favorisant par conséquent la *décentralisation des négociations des Conventions Collectives de Travail* (CCT). Cela contribue à renforcer l'entreprise comme niveau de négociation et par ce biais à déforer la cohésion tant au sein des différents secteurs d'activité que dans le groupe des travailleurs.

- Une CCT prévoyant une augmentation salariale est largement préférable à un système de participation financière.

En effet, l'augmentation négociée dans une CCT salariale présente l'énorme avantage d'être récurrente et certaine, sans être tributaire des résultats de l'entreprise, résultats fortement influencés par des facteurs externes (cours des changes, innovation technologique, conjoncture...) ou par des décisions du management (investissement, mode de comptabilisation, coûts de transfert...).

Rappel: En matière de CCT salariale, la FGTB accorde une préférence à la conclusion, dans la mesure du possible, d'accord à l'échelle sectorielle

Pour avoir une idée plus complète des risques et aspects dangereux liés aux systèmes de participation financière des travailleurs, nous vous invitons à consulter la question n° 1 (page 45).

2. Positions par rapport à la loi

Dans le cadre de l'élaboration de la loi sur la participation financière, la FGTB a pris clairement position et émis une série de remarques et d'objections.

La FGTB a notamment insisté sur le fait qu'un *système légal* doit **au moins** contenir une série de dispositions et modalités, dont certaines ont été du reste prévues dans la loi

- respect des structures de concertation officielles;
- nécessité d'une CCT;
- accès au système pour tous les travailleurs dans l'entreprise;
- en principe les mêmes avantages pour tous les travailleurs;
- possibilité d'un seul système et d'une seule CCT pour toutes les filiales et tous les établissements d'un groupe;
- maintien de l'emploi dans l'entreprise concernée.

La FGTB a proposé par ailleurs que les mêmes dispositions et modalités minimales soient inscrites dans d'autres systèmes existants déjà tels que la loi de 1991 sur les actions avec décote, la loi de 1999 sur les options sur actions.

Pour plus de renseignements au sujet du fonctionnement de ces autres régimes de participation financière, nous vous invitons à lire l'annexe I de cette brochure.

En outre, le nouveau système de participation des travailleurs mis en place par la loi repose en grande partie sur un statut fiscal et parafiscal avantageux. Dans ce cadre, la FGTB a réclamé auprès du gouvernement une étude sur l'impact de cette législation sur les recettes fiscales et parafiscales en comparaison avec l'attribution des mêmes avantages sous la forme de salaire. Notre volonté étant que ce nouveau système ne puisse nuire au financement de la sécurité sociale.

La FGTB a demandé avec insistance que les secteurs puissent jouer pleinement leur rôle dans ce domaine - comme ils le font dans d'autres matières – notamment en prévoyant la possibilité d'élaborer un cadre à l'échelle d'un secteur pour un système de participation des travailleurs, mais également la possibilité de constituer un fonds sectoriel de participation.

Concernant la détermination de la valeur des actions accordées aux travailleurs dans une entreprise non cotée en Bourse, la FGTB a explicitement demandé que cette estimation soit confiée à une instance extérieure et indépendante ou au réviseur en concertation avec le conseil d'entreprise.

De même, la loi devrait prévoir le rachat obligatoire de ces actions par l'émetteur, c'est-à-dire l'employeur. Dans le cas contraire, le travailleur risque en effet de se retrouver avec des actions en portefeuille qu'il ne peut vendre.


Avant d'aller plus loin dans l'analyse de ce nouveau cadre législatif, il y a lieu de remarquer que vu notamment l'opposition affichée par la FGTB et la CSC contre la participation financière et le climat de débâcle boursière de 2001 et 2002, la loi est, à ce jour, clairement un échec.

III. Loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés

1. Pas d'obligation d'adopter un régime de participation


Chaque entreprise soumise à l'impôt des sociétés ou chaque groupe d'entreprises peut, sur base volontaire, proposer à l'ensemble de ses travailleurs un mécanisme de participation aux profits de l'entreprise.

Toutefois, cette initiative est subordonnée à l'approbation d'une CCT relative aux salaires conclue pour la même période de référence. En outre, cette CCT relative aux salaires doit prévoir une augmentation supérieure à l'indexation et aux augmentations barémiques. Elle doit également couvrir la même période que le plan de participation financière et être renouvelée si le plan de participation est à durée indéterminée.

 **A savoir** La loi n'empêche nullement l'employeur de proposer d'autres systèmes de participation financière des travailleurs ou de prolonger ceux qui existent déjà dans l'entreprise.

2. Deux régimes d'attribution: participation au bénéfice ou participation au capital

La participation ne peut remplacer le salaire, elle est complémentaire.

 Selon la loi, une CCT prévoyant une augmentation salariale doit être obligatoirement conclue avant de conclure une CCT de participation bénéficiaire.

En pratique, il s'agit d'**attribuer** un revenu additionnel,

soit de **l'argent liquide** (participation aux bénéfices),
soit des **actions avec droit de vote** (participation au capital) ou une combinaison des deux, selon une formule prédéterminée en lien avec les résultats (**bénéfice après impôt**) de l'entreprise ou du groupe.

Comment?

Pour les participations aux bénéfices:

- directement aux travailleurs

Pour les actions:

- soit directement aux travailleurs
- soit via une société coopérative de participation dont seuls les travailleurs adhérents peuvent être membres.

Quels montants?

Le montant total à distribuer est soumis à un double plafond cumulatif:

- 10% de la masse salariale brute (càd les frais de personnel repris à la rubrique 102 «Frais de personnel» du bilan social)

et

- 20% du bénéfice de l'exercice après impôt

REMARQUE: selon la loi du 26 juillet 1996 sur la sauvegarde de la compétitivité, les participations des travailleurs dans le capital et les bénéfices ne font **pas** partie des éléments **repris dans le calcul de la norme salariale**.

3. Régime fiscal et parafiscal favorable

Les participations aux bénéfices ou au capital ne sont pas soumises au régime fiscal et parafiscal des salaires. En effet, tant la participation au capital qu'au bénéfice de l'entreprise profite d'un régime fiscal et parafiscal favorable. **Ce régime fiscal et parafiscal particulier est l'élément clé de toute l'opération**, à savoir:

- Les avantages octroyés constituent une partie des bénéfices après impôt des sociétés. **La moitié** de l'impôt des sociétés payé sur la partie des bénéfices affectée au plan de participation **ira à la sécurité sociale** (devenant ainsi une espèce de cotisation patronale).
- Ensuite, deux possibilités se présentent:
 - l'avantage est payé en espèces
Conséquences: cotisation sociale normale de 13,07% à l'ONSS et solde soumis à un précompte de 25%
 - l'avantage est payé sous forme d'actions
Conséquences: pas de cotisation sociale personnelle et précompte de 15%

Le tableau ci-après donne un aperçu comparatif des régimes fiscaux et parafiscaux d'application sur différents types de revenus.

	Augmentation salariale ordinaire	Participation bénéficiaire en espèces (1)	Participation bénéficiaire en actions	Dividendes
Bénéfice attribuable avant impôt des sociétés	100,00	100,00	100,00	100,00
Impôt des sociétés (34%)	-	- 17,00	- 17,00	- 34,00
Cotisations ONSS patronales	-25,37 (= 34%) du montant distribuable	- 17,00	- 17,00	-
Montant distribuable aux bénéficiaires	74,63 (= brut personnel)	66,00	66,00	66,00
Cotisations ONSS ou (13,07%) de solidarité personnelle	- 9,75	- 8,63	-	-
Précompte	- 32,44 (2)	- 14,34 (=25%)	- 9,90 (=15%)	-
Précompte mobilier (3)	-	-	-	- 9,90
Montant net attribué au travailleur	32,44 euro	43,03 euro	56,10 euro	56,10 euro

(1) Dans le cadre de la loi sur la participation bénéficiaire, il est prévu que la moitié de l'impôt des sociétés soit affectée à la sécurité sociale, c-à-d 34% : 2 = 17%

(2) Il est supposé que le précompte professionnel est de 50% et appliqué sur le salaire brut imposable (64,88) c'est-à-dire le salaire brut personnel (74,63) diminué des cotisations sociales personnelles (9,75)

(3) Le taux de précompte mobilier est supposé être de 15 %

Ce tableau nous montre donc quel sera le montant dont le travailleur bénéficiera en net, selon la formule suivant laquelle son employeur décide de lui attribuer une augmentation de 100 €.

On peut voir que si l'employeur décide d'affecter 100 € de son bénéfice à une augmentation salariale classique, le travailleur recevra en poche 32,44 €. Par contre, si ce même montant est affecté à un régime de participation bénéficiaire telle que prévu par la loi, le montant net sera soit de 43,03 € si cette participation se concrétise en espèces (en cash), soit de 56,10 € si cette participation se concrétise par l'octroi d'actions de l'employeur.

Commentaires et conclusions

- L'augmentation salariale présente le grand avantage d'être intégrée dans le salaire du travailleur et donc celui-ci est certain de toucher ce montant chaque année, quel que soit le résultat de l'entreprise et sans que cela soit remis en question
- Cette augmentation salariale est prise en compte pour le calcul de la future pension du travailleur, du pécule de vacances, de la prime de fin d'année, ... ce qui n'est pas le cas de la participation financière.

Pour plus de commentaires et analyses sur le système de la participation financière, nous vous invitons à consulter la question 1 du chapitre IV de cette brochure.

4. Quelle est la marge de manœuvre des secteurs dans ce processus?

La loi prévoit la possibilité pour les commissions ou sous-commissions paritaires de conclure une CCT définissant des «*critères objectifs*» pour déterminer **les clés de répartition** applicables aux différents travailleurs concernés.

A défaut de signature de CCT, un arrêté royal (AR) a fixé ces critères «objectifs»⁽¹⁾. Ces critères seront donc considérés comme 'objectifs' et pourront donc servir de base pour déterminer, lors de la distribution du bénéfice, les clefs de répartition applicables aux différents travailleurs.

Liste des critères:

- l'ancienneté
- le grade
- la fonction
- le niveau barémique
- le niveau de rémunération
- le niveau de formation

Ces critères pourront être utilisés isolément ou de manière cumulative.

L'AR prévoit qu'«*en aucun cas les critères objectifs ainsi définis ne peuvent entraîner **une différenciation des avantages octroyés en vertu du plan de participation aux différents travailleurs supérieure à un rapport compris entre 1 et 10***».

Si la volonté existe au niveau d'un secteur, rien ne semble empêcher que le secteur détermine d'autres modalités (ou critères) et/ou mette en place un fond de participation pour l'ensemble du secteur.

5. Le plan de participation

Un système de participation des travailleurs ne peut être instauré que s'il est précédé par l'approbation d'une CCT relative aux salaires et plus précisément à une augmentation de salaire supérieure à l'indexation et aux augmentations barémiques.

L'instauration d'un tel système doit être précédée par l'établissement d'un plan de participation, fixant les conditions et modalités de cette participation des travailleurs.

A. Dans les entreprises avec délégation syndicale: pas de participation sans CCT

Dans les entreprises où existe une délégation syndicale (DS), l'instauration du plan de participation doit faire l'objet d'une CCT spécifique.

Contenu de cette CCT spécifique?

Seules les conditions et modalités prescrites par la loi peuvent être reprises dans cette convention, c-à-d:

- l'adhésion obligatoire ou non de l'ensemble des travailleurs
- le choix du (ou des) mode(s) d'attribution (espèces ou actions)
- la période d'indisponibilité des actions ou parts qui ne peuvent être dénuées de leur droit de vote
- les modalités et les seuils de calcul des participations attribuées en raison du plan de participation

(1) A.R. du 19 mars 2002 – Moniteur Belge du 30 mars 2002

- le cas échéant, les règles complémentaires relatives au calcul de l'ancienneté
- le cas échéant, les critères objectifs servant à déterminer le montant à attribuer à chacun des travailleurs adhérents
- le cas échéant, la création d'une société distincte pour la détention et la gestion des actions attribuées.

Les autres conditions et modalités non prescrites par la loi sont introduites à l'initiative de l'employeur, après avis du Conseil d'Entreprise (CE), à défaut du Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT), à défaut de la délégation syndicale (DS).

Le plan de participation est communiqué par écrit aux travailleurs concernés.

B. Pas de pacte d'adhésion (dans les PME) sans consultation

Dans les entreprises sans DS, l'employeur doit soumettre un projet d'acte d'adhésion pour l'avis des travailleurs. Ceux-ci peuvent consigner leur avis dans un registre spécial.

En cas d'avis divergents, une procédure spéciale de conciliation impliquant un fonctionnaire est prévue. L'implication des Commissions Paritaires est également prévue en seconde ligne.

A défaut d'accord, la participation financière est impossible.

a) Plan d'épargne: une formule pour PME

En raison du droit de vote attaché aux actions distribuées dans le cadre de la participation des travailleurs et présageant du peu de succès potentiel d'une participation au capital au sein des PME, la loi prévoit que les PME peuvent mettre sur pied un plan de participation sous forme d'un plan d'épargne d'investissement.

Un plan d'épargne d'investissement implique que les travailleurs mettent les bénéfices attribués à la disposition de l'entreprise dans le cadre d'un prêt non subordonné produisant des intérêts.

b) Blocage des actions et des sommes de l'épargne salariale

Quel que soit le mode d'attribution décidé par la CCT ou dans l'acte d'adhésion, les actions ou les sommes prêtées dans le cadre du plan d'épargne (PME) sont indisponibles pour les travailleurs pendant une période de minimum 2 ans et au maximum 5 ans.

Si le travailleur ne respecte pas cette période d'indisponibilité, une taxe additionnelle de 23,29% sera prélevée sur le montant net attribué en tant que participation bénéficiaire en actions.

Le taux de cette taxe additionnelle a pour conséquence que la vente prématurée des actions entraîne une taxation équivalente à celle qui aurait été d'application pour une attribution directe de bénéfices (en espèce).

Exemple

Jean-Luc travaille dans une PME et se voit attribuer des actions de sa société pour un montant de 66,00 € au titre de participation bénéficiaire, sur lequel un précompte de 9,90 € (15%) est retenu, de sorte que Jean-Luc reçoit un montant net de 56,10 €.

La CCT de participation bénéficiaire des travailleurs prévoit que Jean-Luc doit conserver ces actions au minimum 3 ans avant de pouvoir les vendre.

Jean-Luc se décide toutefois à vendre ses actions après une seule année de détention. Du fait de cette vente prématurée, une taxe additionnelle de 23,29% sera prélevée sur le montant net reçu, c'est-à-dire 13,07 €. Le montant net perçu par Jean-Luc se montera donc à 43,03 €, ce qui représente le même montant que si Jean-Luc s'était vu attribuer une participation aux bénéfices de son entreprise.

IV. Questions relatives à cette loi du 22 mai 2001 sur la participation financière des travailleurs

1. Quels sont les risques de la participation financière?

Avant d'aborder spécifiquement l'analyse, sous forme de questions, de ce nouveau cadre législatif, cette première question mettra en lumière les risques et dangers de la participation financière des travailleurs en général, quel que soit le cadre dans lequel cette participation s'organise.

A. Les risques financiers

a) Le risque conjoncturel ou de marché

Les fluctuations de la valeur des actions d'une entreprise ne sont pas seulement liées à l'évolution de ses performances économiques, mais dépendent également de l'évolution des marchés financiers dans leur ensemble.

Ainsi quand les Bourses s'effondrent comme c'est le cas en 2001 et 2002, suite notamment à l'éclatement de la « bulle spéculative » sur les technologies de la communication, aux scandales financiers aux USA et à l'attentat du 11 septembre 2001, toutes les entreprises qui y sont cotées plongent ensemble. Même celles qui peuvent présenter un « bon bulletin » économique et financier. De plus un climat de méfiance s'installe alors et personne ne peut prédire si ces actions remonteront aux cours auxquels elles ont été achetées. Il n'est ainsi pas rare que des actionnaires ayant acheté leurs actions lorsqu'elles étaient au plus haut, aient perdu de 60 à 90% de leur 'mise de départ'.

De gros efforts consentis par les travailleurs d'une entreprise ne se traduisent donc pas automatiquement par une augmentation de la valeur des actions de cette entreprise: celles-ci n'échappent en effet pas aux risques et évolutions de marché qui frappent l'ensemble des actions.

Conclusions

Dans le cadre de la participation financière, les travailleurs doivent être prévenus que:

- la valeur des actions qui leur sont proposées est aussi tributaire des mouvements des marchés financiers sur lesquels l'entreprise n'a aucune prise!
- la Bourse n'est pas rationnelle: elle est le théâtre de spéculations, de mouvements de panique ou d'euphorie, qui défient souvent la logique économique.
- placer ses économies dans des actions peut être la source de cruelles désillusions et même de drames épouvantables pour ceux qui ont été jusqu'à s'endetter pour « jouer » en Bourse.

b) Le risque spécifique

Les fluctuations de la valeur des actions d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises sont également tributaires de leurs performances économiques indépendamment des phénomènes qui affectent l'ensemble des titres. En pratique, le risque spécifique résulte uniquement d'éléments particuliers, comme par exemple la mauvaise gestion présumée de l'entreprise. Si l'entreprise ne présente pas un « bon bulletin » c'est-à-dire le rendement **espéré** par les professionnels opérant sur le marché, en particulier ceux qui investissent pour les fonds de pension, ces derniers les mettent en vente et le cours de l'action plonge. Ce qui contribue d'ailleurs à la « financiarisation » de l'économie.

Pour combattre le risque spécifique, les investisseurs ne mettent simplement pas tous leurs œufs dans le même panier. Ils font ce que l'on appelle dans leur jargon de la «diversification de portefeuille». En pratique, ils répartissent leurs investissements sur plusieurs secteurs et entreprises pour diminuer les risques. D'autre part, ils peuvent à tout moment vendre les actions s'ils constatent que l'évolution de l'entreprise est négative et se mettre à la recherche d'autres investissements.

Dans le cadre de la loi sur la participation financière du 22 mai 2001, les travailleurs reçoivent uniquement les actions de leur entreprise. Ils ne peuvent **pas répartir le risque!**

Conclusions

Dans le cadre de la loi sur la participation financière, les travailleurs sont condamnés à supporter le risque spécifique de l'entreprise. D'autant plus que les actions sont **bloquées** pendant au moins deux ans! Ils ne peuvent pas se débarrasser de leurs actions.

c) Le risque débiteur ou de solvabilité

En cas de faillite de l'entreprise, ses actions ne valent plus rien!

Conclusion

En cas de faillite, le travailleur ne perd pas seulement son salaire, il perd également les sommes bloquées dans la participation financière qui deviennent sans valeur!

B. Les risques 'travailleurs'

a) Le placement en action: un pari à hauts risques

Les travailleurs doivent être clairement informés que les **actions** ne sont **pas un placement sûr**. Ce type d'investissement n'a rien de comparable avec un compte d'épargne ou des bons de caisse de la banque qui offrent la **sécurité**.

Les économies des travailleurs sont dans leur grande majorité placées dans ces formes d'épargnes qui offrent cette sécurité. Les épargnants sont certains:

- de récupérer la somme déposée;
- d'obtenir en sus le versement d'un intérêt fixé dès le départ.

Les investissements en actions n'offrent, par contre, **aucune garantie** de:

- pouvoir récupérer la mise de départ (somme investie) ou de disposer de la somme définie dans le cadre du plan de participation en raison de la période de blocage;
- de toucher un dividende c'est-à-dire la partie du bénéfice qui est attribuée aux possesseurs d'actions. Il n'y a pas de dividende si les résultats sont mauvais! Même si les résultats sont bons, des dividendes ne sont distribués automatiquement: c'est l'Assemblée Générale des actionnaires qui décide, sur proposition du Conseil d'Administration, de la politique suivie en matière de distribution ou non de dividendes.

Conclusions

Les placements en actions n'offrent aucune sécurité absolue. La sagesse recommande, pour ceux qui décident de prendre le **risque**, de limiter ce type de placement aux sommes qui ne sont pas vitales. L'achat d'actions peut nuire à leurs économies!

b) Impossibilité de prédire l'avenir sur base du passé

Les travailleurs doivent être également mis en garde contre l'«effet marketing» des belles courbes ascendantes, susceptibles de leur être présentées, pour:

- suggérer que la tendance de hausse des actions va se maintenir dans le futur et que cela ne peut que rapporter gros!
- illustrer un discours optimiste.

Conclusions

- Il est très dangereux de tirer des conclusions du passé (évolution du cours des actions) et de les extrapoler pour l'avenir.
- Il est conseillé lorsque de telles courbes sont présentées de:
 - demander à voir au moins leur évolution sur plusieurs années;
 - de vérifier la construction du schéma: l'effet visuel est très différent selon que l'on fait démarrer une courbe à 0 ou plus haut pour arriver au cours actuel ainsi que la durée à prendre en compte.

c) Le rachat des actions non cotées n'est pas garanti

Vendre des actions de sociétés cotées en Bourse est une opération simple. En principe, n'importe quelle banque peut l'effectuer. Toutefois, il faut tenir compte que:

- des frais de vente seront portés en compte et seront d'autant plus important selon que cette Bourse est située en Belgique ou à l'étranger;
- dans l'hypothèse où les travailleurs vendent massivement leurs actions à la **fin de la période de blocage** prévue dans le plan de participation - ce qui est habituellement le cas - ces ventes auront un impact négatif sur le cours de l'action.

Autant savoir!

Toutefois, la loi sur la participation financière du 22 mai 2001 n'a pas prévu de mécanisme pour le rachat des actions des entreprises **non cotées**. Rien n'oblige donc ces entreprises à racheter leurs actions. Les travailleurs peuvent donc se retrouver en possession d'actions non cotées sans avoir la possibilité de les vendre! Excepté à son employeur. Ce dernier se trouvant dans une position de négociation avantageuse pourrait, à ce moment-là, proposer un prix très bas!

Conclusion

Les travailleurs doivent être informés correctement des mécanismes pour vendre et transformer les actions en cash.

d) La flexibilisation du salaire

La participation financière fait dépendre une partie des revenus des travailleurs des résultats comptables de l'entreprise.

Même si, comme c'est le cas dans le cadre de la loi du 22 mai 2001, le travailleur ne doit pas financer de ses deniers les actions, il ne saura exactement combien il aura en poche que lorsque la vente des actions aura été réalisée après la période de blocage. Il s'agit donc bien d'un **revenu différé** subordonné à toute une série de facteurs sur lesquels les travailleurs n'ont souvent aucune prise.

Conclusions

Contrairement aux augmentations salariales obtenues par voie de CCT qui ont un caractère définitif et répétitif, le complément de revenu issu de la participation financière a un caractère nettement conjoncturel et est une source d'insécurité: soit l'année était bonne et ce complément sera effectif, soit l'année était mauvaise et il n'y aura pas de complément!

e) La participation financière n'entre pas en compte pour les droits dérivés!

Le montant de la participation financière n'est pas pris en compte pour le calcul des allocations, de la pension, des éventuelles indemnités de licenciement, des primes de fin d'année...

C. Les risques sociaux

- Les avantages fiscaux et parafiscaux soustraient des moyens à la sécurité sociale. Ce qui conduit à une **discrimination** notamment entre travailleurs d'entreprise « riche » et « pauvre », entre travailleurs du secteur privé et du secteur public et du secteur non profit. Ceux qui sont exclus de la participation financière devront toutefois, indirectement, en financer les avantages fiscaux et parafiscaux!
- La participation financière **peut** conduire consciemment ou inconsciemment les travailleurs de l'entreprise (*les inclus*) à adopter des comportements à l'égard d'autres travailleurs (*les exclus*) dans le but de garder le bénéfice à partager le plus haut possible: non-engagement de nouveaux travailleurs, contrats à durée déterminée, sous-traitance, externalisation...
- Les licenciements en cas de **restructuration** conduisent souvent à « doper » le cours de l'action en Bourse. Ce qui est un des **effets pervers** des systèmes de participation financière.

D. Les risques syndicaux

- La signature d'**une seule organisation syndicale** suffit pour que la CCT instituant un plan de participation soit valide. Cela signifie que si une des organisations syndicales qui ne représente que 10% du personnel dans une entreprise signe la CCT proposée par l'employeur, cette CCT sera d'application pour l'ensemble du personnel.
Sachant que, contrairement à la FGTB et à la CSC, la CGSLB s'est clairement prononcée en faveur des régimes de participation financière, cela représente un grand risque. Raison pour laquelle la FGTB a revendiqué que soit requis l'accord de toutes les organisations syndicales représentées dans une entreprise! Cette revendication n'a pas été suivie par le législateur.
- La participation financière contribue à **individualiser** les relations de travail et à **diminuer** l'influence des organisations syndicales.
- La participation financière négociée au niveau de l'entreprise ou du groupe d'entreprises se traduit par une **décentralisation** des négociations collectives.

Rappel:

En matière de CCT salariale, la FGTB accorde une préférence à la conclusion, dans la mesure du possible, d'accord à l'échelle sectorielle

- La participation financière pèse donc sur la **cohésion** à l'intérieur des secteurs d'activité, mais également sur la cohésion entre travailleurs de la même entreprise (possibilité d'attribuer des participations différentes selon les travailleurs, avec une différence pouvant aller de un à dix!)
- La participation financière change les **mentalités**: elle donne naissance à une « mentalité d'actionnaire » centrée sur le court terme. Pour les actionnaires, ce qui compte ce sont les bénéfices. Pour les travailleurs, ce qui compte c'est l'emploi et le salaire.

2. Quelles sont les entreprises susceptibles d'instaurer la participation financière?

Tous les délégués de la FGTB sont susceptibles d'être confrontés à une initiative patronale en matière de participation financière. En effet, **Toutes** les sociétés en Belgique font partie du champ d'application de la loi sur la participation financière du 22 mai 2001.

Cette loi est, en effet, applicable à toutes les entreprises qui sont soumises à l'impôt des sociétés ou des non-résidents en vertu du code des impôts sur les revenus (art 2, 1°).

En langage humain, cela signifie que toutes les sociétés **belges** ainsi que toutes les sociétés, associations, établissements ou organismes **étrangers** qui ont un établissement stable en Belgique, sont susceptibles d'utiliser le nouveau régime de participation financière prévu dans la loi.

Comme la loi ne prévoit pas de **seuils minimums, c'est-à-dire le nombre minimal de travailleurs**, l'ensemble des entreprises est donc concerné: de la PME aux grandes entreprises multinationales, sans oublier les entreprises publiques autonomes soumises à l'impôt des sociétés.

Toutefois, **la loi exclut explicitement:**

- les **centres de coordination;**
- les **ASBL, les institutions et administrations publiques:** elles ne sont pas soumises à l'impôt des sociétés.

A savoir

La loi prévoit une forme de participation financière particulière réservée aux petites sociétés (PME): le **plan d'épargne d'investissement**.

Les **petites sociétés** (code des sociétés, art 15) sont celles qui ne dépassent pas plus d'**une** des limites suivantes:

- nombre de travailleurs occupés, en moyenne annuelle: 50
- chiffre d'affaires annuel, hors TVA: 6.250.000 €
- total du bilan: 3.125.000 €

Si le nombre de travailleurs dépasse les 100 en moyenne annuelle, elle n'est plus une *petite entreprise*.

3. Comment la participation financière est-elle, le cas échéant, introduite dans l'entreprise?

La loi du 22 mai 2001 sur la participation financière instaure une **procédure** détaillée qui indique la marche à suivre obligatoire pour l'**introduction** de la participation financière. Elle doit être respectée strictement. Il est à noter que cette procédure n'est d'application que pour les formes de participation financière prévues par cette loi.

Remarque: pour les autres formes de participation financière comme les stocks-options par exemple, cette procédure n'est pas d'application.

Elle reconnaît au **chef d'entreprise** un droit **d'initiative** en matière de participation financière mais pas le droit de l'instaurer unilatéralement. L'employeur ne peut donc donner le coup d'envoi de la procédure que si un certain nombre de **conditions préalables** sont remplies:

- existence d'une CCT relative au salaire prévoyant une augmentation supérieure à l'indexation et aux augmentations barémiques;
- pas de substitution aux salaires et avantages existants
- garantie du maintien de l'emploi

En pratique, dans ce premier stade, le chef d'entreprise va **rédiger** et rendre public un **projet de plan de participation**.

Par la suite, il doit se soumettre à une « concertation collective ».

En effet, contrairement à l'introduction d'**autres** formes de participation financière déjà existantes, le législateur a non seulement prévu un droit d'**information** mais également un droit de **négoiation** aux organisations syndicales.

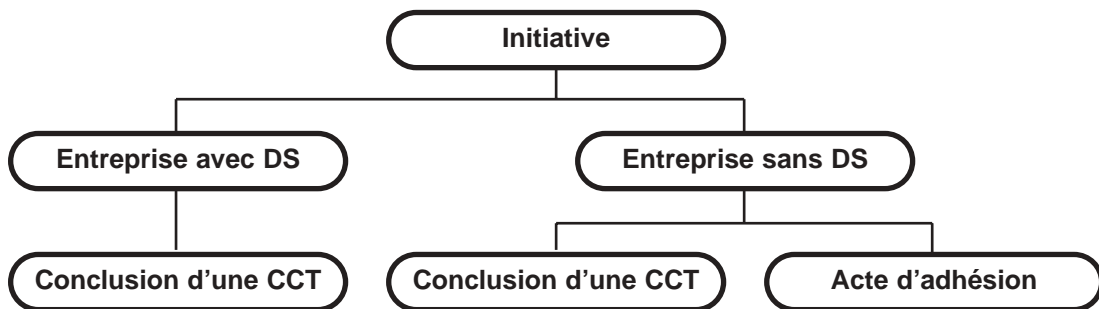
La procédure sera fonction de la présence ou non d'une délégation syndicale dans l'entreprise.

- dans **les entreprises avec DS**, l'instauration de la participation financière passe par l'obligation de respecter une procédure de **concertation et de négociation collective**. En pratique, la délégation syndicale est chargée de **négoier et d'approuver le plan de participation** au niveau de l'entreprise ou du groupe. En cas d'approbation, ce plan de participation sera par la suite repris dans une convention collective de travail **spécifique**. Elle est « **spécifique** » parce que la loi limite son contenu: seules les conditions et modalités prescrites par la loi et concernant le plan de participation peuvent être reprises dans la CCT (art 3§3).

Contrairement aux autres CCT, les négociateurs n'ont donc pas la liberté de déterminer le champ de négociation.

- dans les entreprises sans DS, la loi prévoit:

- soit la conclusion d'une **CCT**
- soit une procédure d'information particulière: **l'acte d'adhésion** (voir question 21).



A savoir

Le **plan de participation** est défini dans la loi (art 2,7°) comme étant le plan de participation des travailleurs au capital et/ou aux bénéfices dont les modalités sont **conformes** à la loi. Ces modalités doivent être reprises dans une **CCT** ou dans un **acte d'adhésion** fixant TOUTES les modalités **spécifiques** relatives à l'application de la participation des travailleurs.

En fait, le plan de participation fixe les **règles du jeu** de la participation financière.

4. L'employeur est-il tenu d'instaurer la participation financière?

Non, la loi du 22 mai 2001 sur la participation financière n'oblige pas les **employeurs** à proposer aux travailleurs un système de participation financière. Elle prévoit qu'un employeur peut prendre l'initiative d'instaurer un plan de participation, **sur base volontaire**.

Il est à noter que cette loi n'impose pas non plus de calendrier: l'initiative peut donc être prise par le chef d'entreprise à tout moment.


La nouvelle législation n'oblige pas non plus les employeurs à mettre fin à des formules de participation financière existantes ni même à les transformer.

De plus, la loi n'empêche nullement les employeurs de proposer d'**autres systèmes de participation** que ceux prévus dans la loi. Des options sur actions pour une partie restreinte du personnel, par exemple. Les incitants fiscaux prévus dans le cadre de cette loi du 22 mai 2001 ne sont alors pas d'application (*pour plus de renseignements sur les autres systèmes existants, voir annexe I*).

5. Quelles sont les formes de participation financière prévues par la loi du 22 mai 2001?

L'employeur a le choix entre deux formes de participation financière:

- soit la participation aux bénéfices;
- soit la participation au capital.

 **Bon à savoir:** rien n'interdit l'employeur de mettre en place une combinaison des deux formes de participation financière selon une formule prédéterminée.

Pour les petites sociétés, la loi prévoit une option supplémentaire sur mesure:

- le plan d'épargne d'investissement.

Participation aux bénéfices: une partie du bénéfice est distribué aux travailleurs participants en argent liquide (*art 2, 16°*).

Participation au capital: une partie du bénéfice est distribué aux travailleurs participants en capital c'est-à-dire sous forme d'actions ou parts assorties d'un droit de vote (*art 2, 17°*).

Plan d'épargne d'investissement: système d'épargne collective par lequel les travailleurs financent les investissements de l'entreprise: les travailleurs des «*petites sociétés*» peuvent mettre la partie du bénéfice qui leur est attribuée à la disposition de l'entreprise sous la forme d'un prêt. Ce prêt est remboursé aux travailleurs avec intérêts.

6. Est-il possible de combiner participation aux bénéfices et participation au capital?

Il est possible dans le cadre de cette loi du 22 mai 2001 de combiner les deux formules dans des **proportions** à fixer dans le plan de participation. En effet:

- la loi prévoit que le plan de participation doit mentionner le choix **du ou des** «*modes d'attribution qui doit nécessairement s'effectuer en espèces ou en actions ou en parts*» (art 9, §1, 3°).
- l'exposé des motifs prévoit explicitement que: «*dans le cadre de l'application du plan de participation au sein de l'entreprise ou du groupe auquel appartient l'entreprise, les travailleurs pourront bénéficier soit de participation aux bénéfices soit de participation au capital de l'entreprise soit des deux, dans des proportions fixées dans le plan de participation.*».

7. La participation financière s'adresse-t-elle à toutes les catégories de travailleurs?

La loi vise clairement à l'extension maximale de la participation financière, réservée en général à des catégories privilégiées: **tout travailleur**, considéré comme travailleur **en droit du travail**, entre en ligne de compte. Il suffit qu'il accomplisse un travail:

- contre rémunération
- dans le cadre **ou même en dehors** d'un contrat de travail
- sous l'autorité d'une autre personne (art 2,2°)

Bref, elle s'adresse à l'ensemble des travailleurs d'une société ou d'un groupe. Elle ne permet pas à la direction d'exclure des catégories de personnel.

Si le chef d'entreprise entend réserver la participation financière à un groupe de cadres dirigeants, il devra utiliser un autre instrument juridique.

Les travailleurs des entreprises publiques soumises à l'impôt des sociétés sont également concernés: tant les statutaires que ceux engagés sur base conventionnelle (*exposé des motifs, p.16*).

En sont uniquement **exclus**:

- les travailleurs indépendants
- les mandataires de société (administrateurs et gérants assujettis à la sécurité sociale des indépendants), excepté s'ils exercent, dans la société, une activité dans les liens d'un contrat de travail
- les fonctionnaires

A savoir

Le législateur tout en donnant une définition aussi extensive:

- n'exclut ni les travailleurs dont le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée ni ceux devant effectuer un travail bien précis (*exposé des motifs p. 16*);
- ne fait pas de discrimination entre contrat ouvrier ou employé;
- englobe également les étudiants.

Par contre le Ministre des Finances a signalé, au cours des travaux parlementaires, que les **intérimaires ne répondent pas à la définition** dans le cadre de l'entreprise utilisatrice (*Rapport de la Chambre, document 1043/005 p. 34*).

8. Est-il possible d'exclure un travailleur d'un plan de participation financière sur base de son ancienneté?

Cette loi a un caractère nettement collectif.

Elle prévoit, toutefois, une **exception**: elle autorise l'exclusion des travailleurs qui n'auraient pas l'ancienneté prévue dans le plan de participation.

Il est en effet **possible, mais non obligatoire**, de prévoir dans le plan de participation, une ancienneté de **maximum un an** (art 5, 2).

Cette clause doit donc, lorsqu'il y a une délégation syndicale, être négociée, acceptée et inscrite dans la CCT.

A savoir

Si le plan contient une condition d'ancienneté:

- pour un travailleur engagé sur la base de contrats successifs, l'ancienneté requise est calculée en tenant compte du cumul des contrats successifs (art 5, §2);
- le plan doit mentionner les règles complémentaires de calcul de l'ancienneté (art 9, §1, 1°). Par exemple, le calcul de l'ancienneté dans le même groupe (exposé des motifs p.38).

9. Chaque travailleur est-il obligé de participer à un plan de participation?

Le plan de participation doit être proposé à l'ensemble des travailleurs: *«tous les travailleurs concernés doivent avoir la **possibilité de prendre part** au plan de participation»* (art 5, §1).

Ce qui ne signifie toutefois **pas** que **tous** les travailleurs **concernés doivent** participer.

Ils **ont** la **possibilité** de prendre part au plan de participation. *«Cette possibilité implique également que le travailleur a toujours la possibilité de refuser son adhésion ou sa participation, sauf lorsque le plan de participation comprend une disposition contraire conformément à l'application de l'article 9, §1 de la loi»* (exposé des motifs p. 31).

Chaque travailleur peut donc décider librement de participer ou pas, **sauf disposition contraire** dans la convention collective qui instaure le plan de participation.

En clair, la CCT reprenant le plan de participation **peut** prévoir que l'adhésion des travailleurs est **obligatoire**.

En effet la loi prévoit que le plan de participation doit mentionner *«l'adhésion obligatoire ou non des travailleurs»* (art 9, §1, 2).

Le travailleur qui prend part au plan de participation est alors appelé **travailleur adhérent** (art 2, 19).

La FGTB *s'oppose fermement* à ce que les travailleurs soient contraints de participer à un plan de participation.

A savoir

La loi ne prévoit pas de procédure particulière permettant aux travailleurs qui ne désirent pas participer au plan de participation de le faire savoir. Il est donc indiqué que les délégués de la FGTB demandent de prévoir dans l'entreprise des règles claires pour que ce droit des travailleurs soit respecté

10. Les travailleurs doivent-ils risquer une partie de leur rémunération dans la participation financière?

Non, les formes de participation financière (participation au capital et participation aux bénéfices) prévues par la loi du 22 mai 2001 n'impliquent pas que les travailleurs risquent directement une partie de leurs rémunérations.

Le législateur précise en effet que:

- les actions sont attribuées **gratuitement** (*exposé des motifs p.20*);
- il s'agit d'« **un revenu additionnel** » (*exposé des motifs p.11*);
- la participation **ne remplace pas la rémunération**;
- quels que soient les résultats financiers de l'entreprise, les travailleurs doivent **maintenir leurs rémunérations « ordinaires »**;
- il ne s'agit pas d'une rémunération complémentaire mais d'un « **avantage de type nouveau** » (*exposé des motifs p. 12*) qui n'est pas soumis au régime fiscal et parafiscal applicable à une rémunération!

Dans le cadre de cette loi, l'entreprise ne propose pas, comme dans d'autres formes de participation financière, au travailleur de souscrire (s'engager à acheter) des actions à un prix réduit.

11. Faut-il respecter des conditions préalables pour pouvoir instaurer la participation financière?

Sous la pression des organisations syndicales, le législateur a prévu des prérequis, c'est-à-dire trois conditions, trois verrous, préalables à remplir pour pouvoir instaurer un plan de participation:

- l'existence d'une convention collective relative au salaire
- l'interdiction pour le plan de participation de se substituer à d'autres avantages existants
- l'interdiction de diminuer l'emploi

A. Pas de participation sans convention collective relative aux salaires!

Un plan de participation n'est possible que si l'employeur est lié auparavant par une CCT prévoyant une augmentation salariale pour la même période de référence (*art 6, §1*).

Cette CCT relative aux salaires doit:

- être conclue soit au Conseil National du Travail soit au sein de la Commission Paritaire compétente ou dans l'entreprise concernée;
- avoir trait à une augmentation de salaire **supérieure** à l'indexation et aux augmentations barémiques.
- couvrir la durée du plan de participation. Si le plan de participation est instauré pour une période indéterminée, « *cette condition implique le renouvellement de la convention collective de travail relative aux salaires* » (*exposé des motifs, p.32*).

B. Pas de participation financière sans maintien de la rémunération et des avantages existants

La loi interdit d'instaurer un plan de participation pour se substituer à des éléments du salaire et d'autres avantages complémentaires: *«le plan de participation ne peut être instauré dans le but de remplacer ou de convertir des rémunérations, primes, avantages en nature ou généralement quelconque ou des compléments à tout ce qui précède, prévus dans des conventions individuelles ou collectives, qu'ils soient assujettis ou non aux cotisations de sécurité sociale»* (art 7, §2).

La loi contient donc un principe de base très clair: la participation ne remplace pas la rémunération et des avantages existants. En fait, elle **s'y ajoute**.

La FGTB se félicite qu'elle empêche ainsi de détricoter les droits acquis. Toutefois, elle estime que l'instauration d'un plan de participation aura un impact sur l'évolution et le maintien de ces droits acquis. D'autant plus que les entreprises mènent des politiques globales en matière de rémunération. La participation financière permet ainsi d'en flexibiliser une partie tout en bénéficiant d'un avantage fiscal incitatif.

C. Pas de participation financière sans maintien de l'emploi et sans information pour le Conseil d'Entreprise

Il est évident que la participation financière ne peut se traduire par une diminution de l'emploi. La loi prévoit que la CCT confirme que l'instauration d'un plan de participation ne peut aller de pair avec une diminution de l'emploi calculée en équivalence temps plein (art 7, §1). Cette disposition a fait l'objet de longs débats à la Chambre. Le Ministre des Finances a indiqué que: *«rien n'empêche qu'un plan de participation soit instauré après une restructuration, pourvu que la nouvelle société enregistre des bénéfices. Il n'est toutefois pas possible d'instaurer un tel plan pendant une restructuration. Il serait déplacé que certains travailleurs soient licenciés pendant des négociations portant sur des restructurations, alors qu'au même moment d'autres travailleurs, qui pourraient rester en place, se verraient offrir la perspective d'une participation aux bénéfices»* (Rapport Chambre, document 1043/005, p.35).

A savoir

Elle prévoit également une **obligation d'information supplémentaire** au Conseil d'Entreprise (à défaut au CPPT, à défaut à la DS) lors de l'instauration du plan de participation. Il doit être informé de la relation entre le plan de participation, l'évolution de l'emploi et la politique de la société en la matière.

L'exposé des motifs (page 34) donne des exemples d'éléments pouvant être repris dans cette information:

- choix de l'instrument de participation (paiement en espèces, en actions ou en parts),
- objectif (recrutement...),
- diversification de l'emploi (par exemple outsourcing, travail intérimaire...).

12. Est-il possible de convertir un système de participation financière existant avant la loi du 22 mai 2001

La loi du 22 mai 2001 propose un cadre tout à fait nouveau et différent des systèmes existants.

La loi prévoit toutefois la **possibilité de convertir** des anciens plans collectifs de participation financière dont le contenu est comparable à l'objectif de la loi et qui ont été instaurés au niveau du groupe ou de la société **avant l'entrée en vigueur de la loi** c'est-à-dire **le 29 décembre 2001**.

L'exposé des motifs ajoute: «*une adaptation de ces régimes en fonction des exigences de la présente législation est autorisée, sans aucun effet rétroactif*» (p.35).

Il précise également que:

- la conclusion d'une nouvelle CCT est dans ce cas obligatoire;
- ces plans préalables doivent avoir un caractère collectif, ce qui suppose qu'un groupe très important (75%) de travailleurs soit concerné lors de l'instauration. Cette disposition exclut les plans visant à rémunérer des groupes spécifiques ou individuels.

A savoir

La loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation financière des travailleurs:

- n'oblige pas les entreprises à mettre fin aux régimes de participation financière existants dans l'entreprise;
- n'interdit pas aux entreprises et aux groupes de proposer des systèmes de participation financière autres que ceux prévus dans la loi.

13. Comment calculer le montant de la participation financière?

La loi sur la participation financière du 22 mai 2001 n'impose:

- ni règle de calcul standard valable pour toutes les entreprises ou groupe
- ni montant déterminé à distribuer

Le législateur n'a imposé qu'une seule règle fondamentale: le plan de participation de l'entreprise ou du groupe doit prévoir une **formule prédéterminée** où le lien avec le résultat comptable, **le** bénéfice après impôt, de l'entreprise est clairement établi.

Le critère unique de base est donc clairement un **critère comptable!** Est donc totalement exclue l'utilisation de critères d'une toute autre nature tels que la performance des travailleurs, la productivité, l'assiduité des travailleurs, ...

La première conclusion à en tirer est simple: à défaut de bénéfices comptables, il n'y a ni participation au capital ni participation aux bénéfices.

Cette formule doit rester la même pendant toute la durée du plan de participation.

La loi se limite donc à une obligation de transparence: **le plan de participation doit comporter un mécanisme de calcul** transparent. Elle ne garantit aucun revenu complémentaire.

Cette formule prédéterminée de calcul doit être négociée avec la délégation syndicale dans les entreprises où elle est présente et inscrite dans le cadre de la CCT réglant le plan de participation. Elle est donc taillée sur mesure par chaque entreprise ou groupe d'entreprises.

En pratique le calcul s'effectue en deux étapes:

- **1ère étape:** déterminer le **montant global** du bénéfice de l'entreprise ou du groupe à distribuer sur base de la formule prédéterminée inscrite dans le plan de participation (*voir question 14*);
- **2ème étape:** calculer le **montant individuel à percevoir** (*voir question 16*), ensuite diminuer cette somme des prélèvements (para)fiscaux.

14. Comment calculer le montant global à distribuer?

Tous les ans, l'Assemblée Générale des actionnaires décide, sur base des comptes annuels qui leur sont présentés, de la destination des bénéfices (s'il y en a!) de l'entreprise:

- soit, ils sont laissés dans l'entreprise;
- soit, ils sont distribués entre actionnaires sous forme de dividendes.

Dans le cadre de la participation financière prévue par la loi du 22 mai 2001, une **partie du bénéfice**, le montant global à distribuer entre travailleurs, **est donc automatiquement soustraite à la décision de l'assemblée générale.**

Pour calculer son montant, il faut:

- démarrer du bénéfice à distribuer: c'est le bénéfice de l'année comptable après impôts (art 6, §2) dont le montant est indiqué dans les comptes annuels de l'entreprise. Plus précisément dans le compte de résultats.
- appliquer la formule prédéterminée de calcul négociée, inscrite dans la CCT qui instaure le plan de participation:

Bénéfice après impôts
Formule de la CCT

Toutefois, le montant global de la participation à distribuer aux travailleurs est soumis à un double plafond (art 6, §2). Il ne peut dépasser:

- 10% de la masse salariale brute totale de l'entreprise,

et

- 20 % du bénéfice de l'exercice comptable après impôts

Cette double limite doit être respectée de manière **cumulative!!!**

En pratique, le premier plafond limite l'ampleur de la participation financière par rapport à la rémunération. Le second est le plus aléatoire: le bénéfice peut être réduit ou même inexistant.

Dans les entreprises où la masse salariale est plus élevée que les bénéfices, le second plafond sera le plus souvent atteint.

A savoir

La masse salariale brute totale correspond aux «frais de personnel» rubrique 102 du bilan social, c'est-à-dire les frais de personnel des travailleurs inscrits dans le registre du personnel.

15. Comment calculer le montant global de la participation dans un groupe d'entreprise?

Le plan peut également être instauré **au niveau d'un groupe** (voir question 22).

La loi ne prévoit pas de régime d'exception pour un groupe (art 6, §2): tout comme pour les sociétés individuelles, le montant global de la participation financière à distribuer aux travailleurs dans un groupe est également limité à un **double plafond** de 10% de la masse salariale et à 20% du bénéfice après impôts.

Ce qui pose une double difficulté:

- qu'est ce qu'un groupe dans le cadre de cette loi?
- comment calculer le double plafond limitant le bénéfice à distribuer en Belgique sachant que le groupe a une dimension transnationale?

La loi prévoit que la notion de groupe sera définie par Arrêté Royal (art 8, §4) et le calcul du plafond, la masse salariale brute et le bénéfice après impôt sont calculés sur **base consolidée** (art 6, §2) à déterminer par Arrêté Royal.

Ces Arrêtés Royaux ont été depuis lors adoptés et publiés:

- Arrêté Royal du 21 décembre 2001 (2) qui définit ce qu'il faut entendre par groupe
- Arrêté Royal du 21 décembre 2001 (2) qui permet de calculer le double plafond

Le «groupe» doit être un ensemble d'entreprises liées à une société ou à une personne (art 11 du Code des sociétés). Les travailleurs doivent être au service d'un employeur installé en Belgique ou lié à un siège d'exploitation belge.

L'Arrêté Royal spécifique limite le groupe à «l'ensemble des **employeurs** qui font partie du groupe comme défini à l'article 2, 5° de la loi et qui **sont soumis à la sécurité sociale en Belgique**».

Pour le calcul du double plafond, l'Arrêté Royal spécifique précise que:

- les 10% de la masse salariale brute sont la simple addition des masses salariales des sociétés du groupe **qui ont introduit le plan de participation**;
- les 20% de bénéfices sont ceux après impôt du **groupe: il s'agit de toutes les entreprises comprises dans la consolidation. Donc également celles qui ne participent pas au plan de participation! Toutefois, comme ce bénéfice est celui d'un ensemble large de sociétés tant belges que non belges, il faut ramener ce bénéfice à sa partie «belge»**. C'est pourquoi, le bénéfice doit être ensuite multiplié par une fraction dont le numérateur est le nombre de travailleurs concernés en Belgique et le dénominateur le nombre de travailleurs occupés par le groupe.

$$\frac{\text{Bénéfice du groupe} \times \text{nombre de travailleurs concernés par le plan de participation}}{\text{nombre de travailleurs du groupe}}$$

A savoir

- Les comptes consolidés doivent être fournis et discutés au CE dans le cadre des informations annuelles (AR 1973, art 17,4° et 21), même s'il s'agit d'une entreprise qui est reprise dans une consolidation établie à l'étranger! Comme par exemple, une filiale belge d'une société française.
- Si les sociétés formant un groupe ne sont pas tenues d'établir des comptes consolidés, il faut additionner les résultats après impôts des sociétés concernées pour déterminer le bénéfice du groupe entrant en compte pour le calcul du bénéfice à attribuer aux travailleurs adhérents.

16. A quel montant les travailleurs adhérents ont-ils droit individuellement? Est-il le même pour tous les travailleurs?

Une fois le montant global à distribuer à tous les travailleurs adhérents connus, il faut déterminer le montant dont disposera chaque travailleur participant.

Il y a deux hypothèses:

- Soit ce montant est **identique** pour tous les travailleurs. Il suffit alors de diviser le montant global à distribuer par le nombre de travailleurs adhérents.

$$\frac{\text{Montant global à distribuer}}{\text{Nombre de travailleurs adhérents}}$$

- Soit ce montant est variable: la CCT peut en effet prévoir la possibilité, moyennant le recours à des **critères objectifs** (art 9, 5°; 10§1), de faire varier le montant à attribuer à chacun des **travailleurs adhérents**. Il faut alors effectuer le calcul selon les catégories de travailleurs (voir question 17)

 Il s'agit d'une possibilité et non d'une obligation!

A savoir

- Les montants individuels sont bruts: il faut encore les soumettre à la fiscalité.
- Les modalités permettant d'individualiser les montants à attribuer sont développées dans la question relative au contenu de la CTT établissant le plan de participation (voir question 17).
- Ce n'est que dans le cas du paiement en cash que le travailleur connaît directement quel est le montant exact qu'il a en poche.
- Le montant à distribuer sous forme d'actions ou parts est connu à la date d'attribution mais ne sont pas garantis à la fin de la période de blocage (de deux à cinq ans, selon les plans de participation). A ce moment, le travailleur a la possibilité d'en disposer à sa convenance et donc de la revendre, mais à une valeur qui peut être éventuellement inférieure!

17. Quelle est la procédure à suivre en cas d'individualisation de la participation financière?

Le gouvernement a donné suite à la revendication patronale d'individualisation de la participation financière:

- Sans que cela constitue une obligation, les commissions ou sous-commissions paritaires peuvent conclure une CCT qui définit des critères objectifs servant à déterminer une clef de répartition (des capitaux et/ou bénéfices à distribuer) pouvant être appliquée pour les travailleurs adhérents (*art 10, §1*)
- A défaut de CCT de la Commission (sous-commission) paritaire, un Arrêté Royal du 19 mars 2002 (3) établit les critères objectifs sur la base desquels il peut être dérogé au principe d'égalité de traitement de tous les travailleurs.

(3) Moniteur Belge du 30 mars 2002

- Ces critères sont considérés comme « objectifs » et pourront servir de base pour déterminer, lors de la distribution des avantages, les clefs de répartition applicables aux différents travailleurs adhérents. Les critères sont:
 - l'ancienneté
 - le grade
 - la fonction
 - le niveau barémique
 - le niveau de rémunération
 - le niveau de formation

Ces critères pourront être utilisés isolément ou de manière cumulative.

Ils ne peuvent en aucun cas, selon l'Arrêté Royal, entraîner une « **différenciation des avantages octroyés en vertu du plan de participation aux différents travailleurs supérieure à un rapport compris entre 1 et 10** ».

La FGTB s'est opposée fermement à cette possibilité d'offrir à certaines catégories de travailleurs des avantages 10 fois supérieurs à ceux offerts aux autres travailleurs. Malheureusement, notre point de vue n'a nullement été entendu.

Conseil:

La loi prévoit, en son article 9, que la CCT instaurant le plan de participation peut déterminer les critères objectifs servant à déterminer le montant à attribuer à chacun des travailleurs adhérents.

Il y a donc lieu d'établir dans cette CCT instaurant le plan de participation, ces éventuels critères objectifs de différenciation et, bien évidemment, l'éventuelle échelle de différenciation maximale entre les travailleurs, en veillant à ce que cette échelle soit la plus faible possible et bien sûr inférieure à 10!

18. Toutes les organisations syndicales doivent-elles signer pour que la CCT spécifique (plan de participation) soit valide?

La réponse est, malheureusement, **non!**

Il suffit en fait qu'une seule organisation syndicale soit signataire de la CCT pour la rendre effective!

Pourquoi?

La loi prévoit que la délégation syndicale négocie une CCT en application de la loi du 5 décembre 1968 sur les CCT et commissions paritaires (art 2, 8°).

Pour les **entreprises publiques**, il s'agit d'une CCT « *conclue en application des réglementations relatives aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés, arrêtées par la commission paritaire et déclarées contraignantes par le conseil d'administration en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques (art 2, 8°)* ».

Cette base juridique a donc des implications importantes:

- La CCT est un accord conclu avec une ou plusieurs organisations de travailleurs (art 5 de la loi de 1968).

Il suffit donc d'une seule organisation syndicale signataire.

La FGTB revendiquait l'accord de toutes les parties et un règlement au niveau sectoriel!

Il est à noter que la FGTB et la CSC se sont opposées en front commun à l'extension de la participation financière. La CGSLB s'est par contre clairement déclarée favorable au principe de la participation financière des travailleurs.

- Toutes les règles et tous les principes relatifs aux **CCT** sont d'application dans le cadre de cette loi sur la participation financière dont notamment l'obligation de la **déposer au Ministère de l'emploi et du travail**.

19. Le chef d'entreprise peut-il modifier le contenu du plan de participation?

Non, il ne peut pas modifier ce plan unilatéralement, «*même après avis des organes compétents (Conseil d'entreprise, Comité de Prévention et Protection du Travail) ou de la délégation syndicale*» précise l'exposé des motifs en sa page 28).

Il devra donc conclure une nouvelle CCT.

Dans les entreprises sans délégation syndicale, il ne pourra apporter une modification ou un complément qu'après avoir répété toute la procédure d'adhésion spéciale (*pour de plus amples renseignements sur cette procédure, voir question 21*).

20. Quelles informations les représentants des travailleurs doivent-ils recevoir?

A. Obligation générale d'information

Quel que soit le type de participation financière introduit dans une entreprise, les représentants des travailleurs doivent en être préalablement informés. Cette information doit se faire par le biais du Conseil d'Entreprise; et à défaut du CPPT ou de la délégation syndicale.

Cette obligation générale découle notamment de l'Arrêté Royal sur les informations économiques et financières de 1973 et de la CCT n°9:

- l'AR de 1973 prévoit ainsi que le **Conseil d'entreprise** doit être informé **des avantages extralégaux** (*art. 10*) lors de la réunion sur l'information de base après les élections sociales. Cette information doit être remise à jour lors de l'information annuelle (*art. 17, 1°*) et trimestrielle (*art. 24*);
- **l'instauration d'un plan de participation** est également une décision interne susceptible d'avoir des répercussions importantes pour l'entreprise. C'est pourquoi, elle doit être **communiquée et discutée au Conseil d'entreprise** dans le cadre de l'information exceptionnelle (réunion extraordinaire) (*art. 25, AR 1973*);
- **l'impact d'un plan de participation sur l'emploi** doit également faire l'objet d'une information et d'une concertation récurrente (annuelle et trimestrielle) comme le prévoit la CCT n°9 du 12 septembre 1972 (comme par exemple en son article 5, relatif à l'évolution de l'emploi et aux mesures d'ordre social décidées ou projetées en matière d'emploi).

B. Obligation complémentaire d'information spécifique à la loi sur la participation financière

La nouvelle loi sur la participation financière ajoute trois nouveaux droits à l'information qui viennent compléter le dispositif général prévu par l'AR de 1973.

C'est ce que précise l'exposé des motifs (p.34):

«*Le devoir d'information découlant de l'instauration du plan de participation est applicable, sans préjudice de la loi du 20 décembre 1948 portant sur l'organisation de l'économie, de la CCT n° 9 du 9 novembre 1972 et de l'AR du 27 novembre 1973. Dans ce sens, l'article 7, §1 du projet de loi crée un devoir supplémentaire de nature plutôt informative (au moment de l'instauration du plan de participation)*»

- **1er droit nouveau: droit d'information sur la relation entre le plan de participation, l'évolution de l'emploi et la politique de la société en la matière**

Cette information doit être donnée «*lors de l'instauration du plan de participation*» au Conseil d'entreprise (à défaut, au CPPT, à défaut, à la délégation syndicale) (*art. 7, §1*).

En toute logique, cette information devrait être donnée **avant** d'entamer **les négociations** de la CCT qui instaure le plan de participation.

L'exposé des motifs (p. 34) précise que parmi les éléments qui pourront être requis dans cette information, le chef d'entreprise doit s'expliquer sur:

- le choix de l'instrument (paiement en espèces, en actions ou en parts)
 - l'objectif (recrutement...)
 - la diversification de l'emploi (par exemple outsourcing, travail intérimaire...)
- **2ème droit nouveau: droit d'avis sur les autres conditions et modalités de la CCT non prescrites par la loi**

Bizarrement, la loi sur la participation prévoit que l'employeur peut ajouter de sa propre initiative des conditions et modalités non prévues par la loi dans la CCT instituant le plan de participation financière. Ces conditions et modalités viennent « compléter » les modalités prévues par la loi et négociées avec la délégation syndicale (*voir question 24*).

A savoir

- Il est possible, dans de rares cas, que des sociétés aient un conseil d'entreprise ou un CPPT mais pas de délégation syndicale. *L'avis de l'organe compétent doit alors être obtenu même si on a recours à la procédure d'adhésion spéciale pour l'instauration du plan de participation (exposé des motifs, p.28).*
- Les autres conditions et modalités non prescrites et introduites à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'un **groupe** doivent également être soumis aux différents CE (à défaut, au CPPT; à défaut, à la délégation syndicale) (*exposé des motifs, p. 38*).

• **3ème droit nouveau: droit d'avis dans le cadre d'un groupe sur chaque CCT spécifique**

Dans le cadre de l'instauration d'un plan de participation dans un groupe, chaque employeur peut prendre l'initiative « *d'établir un plan de participation reprenant expressément toutes les sociétés appartenant au même groupe* » (*exposé des motifs, p. 36*).

Si c'est le cas, la loi donne un droit d'avis sur la ou les CCT spécifiques à tous les CE (à défaut, au CPPT; à défaut, à la délégation syndicale) **qui n'ont aucunement pris l'initiative d'établir un plan de participation** (*exposé des motifs p.37*)

En résumé, un petit schéma récapitulatif sur les droits et obligations d'information des représentants des travailleurs:

<i>Avant l'instauration de la participation</i>	<i>Négociation du plan de participation (CCT)</i>	<i>Après négociation (CCT)</i>
<ul style="list-style-type: none"> • info consultation préalable «classique» • info spécifique: relation entre plan de participation, l'évolution de l'emploi (art. 7, §1) 	Avis sur les autres conditions non prescrites par la loi introduites à l'initiative de l'employeur (art. 3§5)	Dans un groupe, chaque CCT spécifique est soumise pour avis au CE des autres sociétés appartenant au même groupe (art. 8§2)

21. Comment est introduite la participation financière dans les entreprises sans délégation syndicale?

Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'employeur a le choix entre deux méthodes (*art 3, §4*) pour introduire la participation financière comme prévu dans la loi du 22 mai 2001:

- **soit** conclure une CCT avec un secrétaire syndical professionnel externe:

L'exposé des motifs précise en effet que si les entreprises qui n'ont pas de délégation sont empêchées normalement de conclure une CCT, elles peuvent conclure une CCT de participation financière «*si l'employeur opte pour une intervention directe d'un secrétaire syndical externe*»

- **soit** respecter une procédure spéciale **d'acte d'adhésion**

Dans les sociétés sans délégation syndicale, le chef d'entreprise doit respecter pas à pas une procédure spéciale de consultation des travailleurs concernés, procédure dont la longueur varie selon les scénarios:

A. Scénario sans observation de la part des travailleurs

1ère phase: information des travailleurs

L'employeur a une alternative

- **soit, il affiche** le projet d'acte d'adhésion, c'est-à-dire le plan de participation financière, dans un endroit accessible et visible (dans tous les centres d'exploitation)
- **soit, il l'envoie directement aux travailleurs de façon individuelle**

Le contenu de l'acte d'adhésion doit également contenir les points obligatoires ou facultatifs prévus par le législateur.

Les travailleurs qui en font la demande doivent recevoir une copie du projet d'acte d'adhésion (*art 4, § 1*).

2ème phase: possibilité d'inscrire les remarques dans un registre spécial

Les travailleurs peuvent consigner leurs observations dans un registre spécial mis à leur disposition. Ils ont **15 jours calendrier** pour le faire (*art 4, § 2*).

En cas de grande dispersion des points d'exploitation, le travailleur peut le faire par courrier dans le même délai. A noter que le courrier doit être **parvenu** chez l'employeur dans ce délai de 15 jours (*exposé des motifs, p.29*).

3ème phase: envoi du registre vers l'administration

Après ce 15e jour, l'employeur doit envoyer ce registre au fonctionnaire désigné par le Roi.

Entrée en vigueur

Si aucune observation n'est formulée, l'acte d'adhésion entre en vigueur, à défaut de disposition contraire, le **15e jour** suivant la communication du registre au fonctionnaire

B. Scénario avec observations des travailleurs sur le plan proposé

Si les trois premières phases sont identiques au scénario sans observation, ce scénario indique quelles suites sont données aux éventuelles remarques et observations effectuées par les travailleurs.

4ème phase: affichage éventuel des remarques

Après les 15 jours prévus pour la 'consultation' au cours desquels les travailleurs ont pu faire les remarques et observations, l'employeur doit:

- envoyer le registre contenant ces remarques et observations au fonctionnaire désigné par le Roi
- afficher les observations formulées (*art 4 § 3*)

5ème phase: conciliation en cas de divergences

Ce fonctionnaire va tenter de concilier les points de vue (*exposé des motifs, p.30*), dans un «*délai raisonnable*» tenant compte de la date proposée de mise en vigueur.

En cas d'accord, l'acte d'adhésion rentre en vigueur au plus tôt huit jours après la conciliation.

6ème phase: conciliation en dernier recours de la commission paritaire

En cas d'échec de la conciliation, le fonctionnaire envoie immédiatement le procès verbal de non-conciliation à **la Commission Paritaire** à laquelle appartient l'employeur.

Ce procès verbal mentionne:

- les motifs de l'employeur
- les observations des travailleurs telles que consignées dans le registre spécial

La **Commission Paritaire** fait une **ultime** tentative de conciliation au cours de sa «prochaine réunion».

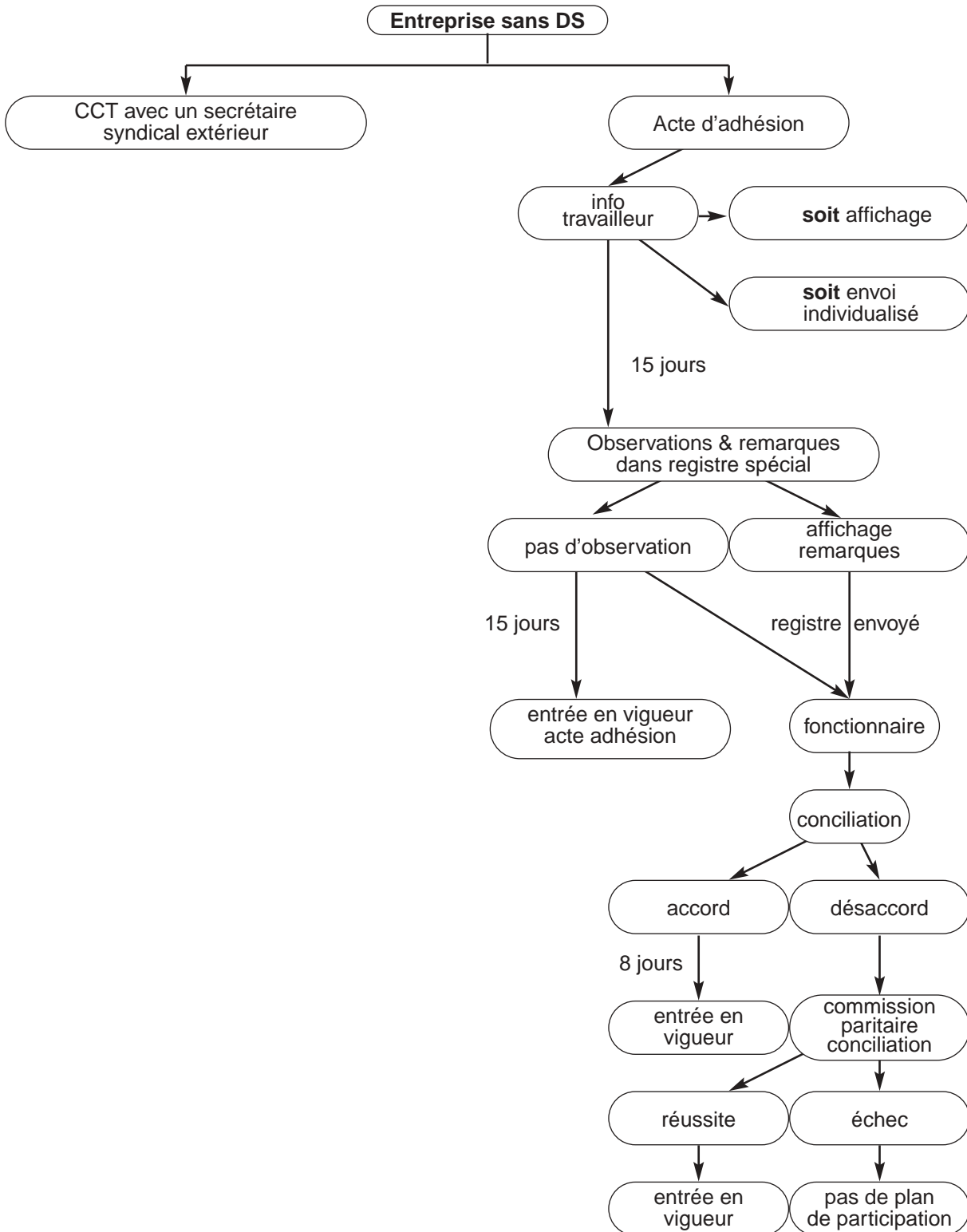
Le secrétaire de la Commission Paritaire informe l'employeur des résultats de la conciliation dans un délai de 8 jours calendrier (*art 4 § 5*).

- En cas de **réussite de la conciliation**, l'acte d'adhésion entre en vigueur au plus tôt **huit jours** après la conciliation.
- En **cas d'échec** de la conciliation, le plan de participation **n'est pas instauré** et les travailleurs sont informés par écrit ou par voie d'affichage.

Remarque: En cas **d'absence de Commission Paritaire**, le fonctionnaire porte le cas **devant le Conseil National du Travail** qui, pour tenter de concilier les points de vue divergents, désigne la Commission Paritaire dont relèvent les entreprises exerçant une activité similaire.

Par conséquent, la Commission Paritaire n'a pas le dernier mot comme par exemple dans le cadre d'une conciliation portant sur le règlement de travail.

Schéma résumant le processus à suivre pour instaurer un régime de participation financière des travailleurs au sein d'une entreprise sans délégation syndicale:



22. A quel niveau se négocie le plan de participation financière: société ou groupe?

La loi prévoit l'instauration d'un plan de participation à deux niveaux:

- au niveau de l'entreprise;
- au niveau du groupe (*art 8§1*).

A savoir

Le législateur a **défini la notion de groupe** comme:

- l'ensemble des sociétés qui sont liées entre elles au sens du code des sociétés (*art 2, 5°*). Selon le code des sociétés (*art 11*), la notion «sociétés liées à une société» couvre **soit** les sociétés qu'elle contrôle, **soit** les sociétés qui la contrôlent, **soit** les sociétés avec lesquelles elle forme consortium, **soit** les autres sociétés qui, à la connaissance de son organe d'administration, sont contrôlées par les sociétés citées auparavant;
- L'Arrêté Royal d'exécution (*voir question 15*) précise qu'il s'agit de l'ensemble des employeurs faisant partie du groupe assujettis à la sécurité sociale des travailleurs en Belgique.

A. Niveau de l'entreprise

La délégation syndicale de l'entreprise négocie la CCT avec le chef d'entreprise.

A savoir

A l'intérieur d'un groupe, une entreprise peut prendre l'initiative «distincte et isolée» (*exposé des motifs, p.36*) «Il suffit alors de conclure une CCT distincte [...]». Cette méthode a pour conséquence que le plan de participation est instauré uniquement pour la société et non pour le groupe».

B. Niveau du groupe

Certains grands groupes ont pris des initiatives en matière de participation financière avant que la loi du 22 mai 2001 ne soit adoptée. Ils ont ainsi proposé aux travailleurs de leurs implantations dans plusieurs pays européens, voire même au niveau mondial, des systèmes de souscription d'actions par exemple.

La loi du 22 mai 2001 n'a pas cette ambition, mais prévoit qu'un plan de participation financière peut être instauré également au niveau d'un groupe (*art 2, 7°*). Il est clair que ce plan de participation au niveau du groupe ne couvre que les entreprises situées sur le sol belge.

La loi prévoit que l'instauration d'un plan de participation **au niveau d'un groupe** fasse l'objet **d'une ou plusieurs CCT spécifiques** et que chaque CCT soit ensuite soumise pour avis au CE ou à défaut au CPPT, à défaut à la délégation syndicale, à défaut affiché dans les sociétés appartenant au même groupe. (*art 8, §2*).

L'exposé des motifs tente d'éclaircir (quelque peu) la procédure:

«Une société peut prendre l'initiative, au niveau du groupe, d'établir un plan de participation reprenant **expressément toutes** les sociétés appartenant au même groupe. Il suffit ainsi également de conclure une CCT distincte moyennant le respect de la procédure décrite ci-dessous.

Les sociétés concernées par le plan de participation, qui appartiennent certes au même groupe, mais qui n'ont aucunement pris l'initiative d'établir un plan de participation, doivent soumettre la CCT spécifique **pour avis au CE** ou en l'absence au CPPT, en l'absence de CPPT, à la délégation syndicale. En l'absence, les travailleurs sont informés par voie d'affichage. On notera que dans cette hypothèse le plan de participation **doit comprendre toutes les entreprises appartenant au groupe.**» (*exposé des motifs, p.36*)».


23. Que doit négocier la délégation syndicale dans le cadre de la CCT instaurant le plan de participation financière?

La délégation syndicale va négocier **tant** les clauses **obligatoires** prescrites par la loi que les **clauses facultatives** de la CCT instaurant le plan de participation financière (*art 9*).

En pratique, le chef d'entreprise va prendre l'initiative de proposer **un projet** de plan de participation comprenant:

A. Clauses obligatoires

- a. l'adhésion obligatoire ou non des travailleurs (*voir question 9*);
- b. le mode d'attribution: soit en espèces, soit en actions ou parts, soit une combinaison des deux. Il faut alors préciser les proportions (*voir questions 5 et 6*);
- c. la période d'indisponibilité des actions ou parts, ainsi que les droits liés à ces actions;
- d. les modalités et les seuils de calcul des participations attribuées en raison du plan de participation;
- e. en cas de suspension volontaire ou de résiliation du contrat de travail le mode de calcul pro rata temporis du montant de la participation.

 pas d'application «en cas de motif grave imputable au travailleur»;
- f. la durée et les modalités de résiliation du plan;
- g. l'identité de la personne appelée à supporter les frais de gestion relatifs au dépôt à découvert auprès d'un établissement de crédit ou une société de Bourse pendant la période d'indisponibilité des actions ou parts pour la durée spécifiée dans la CCT (min 2 ans - max 5 ans);
- h. la non application de l'article 23 de la loi sur les CCT. En fait, il s'agit de neutraliser la possibilité pour un travailleur de pouvoir exiger, au terme de la CCT sur le plan de participation, un droit de participation sur base de sa convention individuelle de travail.

B. Clauses facultatives

- a. les règles complémentaires pour le calcul de l'ancienneté
- b. la création d'une société distincte pour la détention et la gestion des actions attribuées.

Il est possible de créer une société coopérative de participation dont l'objectif unique est de détenir et gérer les participations au capital apportées par les travailleurs.

La loi laisse, en cas de création de cette société coopérative, le choix aux travailleurs d'en faire usage ou pas: «le travailleur conserve en toutes circonstances la possibilité d'apporter ou non sa participation au capital à la société coopérative» (*art 9, §1, 7°*).

Il faut définir obligatoirement dans le plan cette faculté de choix et ses modalités.
- c. les critères objectifs qui permettent d'individualiser le montant à attribuer à chacun des travailleurs adhérents. Il n'est absolument pas obligatoire de le faire.

A savoir

La loi permet de déroger au principe d'égalité de tous les travailleurs:

- les Commissions ou sous-commissions paritaires peuvent conclure une CCT qui définit des critères objectifs pour déterminer une clef de répartition pouvant être appliquée pour les travailleurs adhérents (*art 10§1*). Il ne s'agit absolument pas d'une obligation!
- à défaut de CCT de la Commission (sous-commission) paritaire, il faut tenir compte de l'AR du 19 mars 2002 qui établit des critères «objectifs» pour déterminer les clés de répartition entre les différentes catégories de travailleurs. Vous retrouverez la liste de ces critères à la **question 17**.

24. Le chef d'entreprise peut-il ajouter des éléments non prescrits par la loi à la CCT?

Oui! La loi sur la participation permet à l'employeur d'ajouter des conditions et modalités non prévues par la loi à la CCT instituant le plan de participation financière. Ces conditions et modalités viennent compléter les clauses prévues par la loi inscrite dans la CCT ou l'acte d'adhésion.

Le Conseil d'Etat avait épinglé cette «bizarrerie».

Le législateur l'a cependant maintenue en expliquant (*exposé des motifs, p.27*) que:

- les éléments du plan de participation non prescrits par la loi ne concernent que des composantes ayant une portée secondaire (par exemple les délais, les services à contacter chez l'employeur...). «*Ces éléments n'ont pas un impact essentiel sur les éléments - clés du plan de participation*»
- pour des raisons pratiques, chaque modification future de ces éléments non prescrits suppose une nouvelle négociation pour une CCT.

Toutefois, le Conseil d'Entreprise (à défaut, le CPPT; à défaut, la délégation syndicale) doit donner son avis sur ces éléments non prescrits par la loi (*art 3§5*).

25. Quelles sont les différentes étapes de l'introduction d'un plan de participation et quel est le rôle du CE (à défaut CPPT, DS)?

Première étape: Prise d'initiative de l'employeur:

L'employeur rédige un projet de CCT spécifique limité exclusivement aux conditions et modalités prescrites par la loi du 22 mai 2001 (*art 3, § 3 et §4*).

Deuxième étape: Information au Conseil d'Entreprise, plus particulièrement sur le lien avec l'emploi

Le CE doit être informé sur ce projet de CCT (*voir question 20*).

Conformément à son devoir d'information supplémentaire, le chef d'entreprise informe le CE sur la relation entre le plan de participation, l'évolution de l'emploi et la politique de la société en la matière (*art 7, §1*).

Troisième étape: Conclusion d'une CCT avec la délégation syndicale

La délégation syndicale négocie les clauses obligatoires et facultatives devant figurer dans la convention collective de travail spécifique (*art 3, §5*) (*voir question 23*).

Quatrième étape: Avis du Conseil d'Entreprise (ou à défaut le CPPT ou délégation syndicale)

Les autres conditions et modalités non prescrites par la loi sont introduites à l'initiative de l'employeur, après avis du Conseil d'Entreprise, à défaut du CPPT, à défaut de la délégation syndicale (*voir question 24*).

Dans les groupes, le Conseil d'Entreprise (à défaut du CPPT, à défaut de la délégation syndicale) donne son avis sur chaque CCT spécifique

Cinquième étape: Information des travailleurs

L'employeur communique par écrit aux travailleurs le plan de participation (*art 3, §6*).

26. Qu'est-ce qu'une société coopérative de participation?

La nouvelle loi prévoit la possibilité de créer une structure intermédiaire pour détenir et gérer les participations en capital: une société coopérative de participation.

Une société de travailleurs

Ce n'est pas l'employeur mais bien les travailleurs qui peuvent mettre sur pied une société chargée de détenir et gérer les participations financières des travailleurs!

Elle est créée par au minimum **trois travailleurs** adhérents **d'une ou plusieurs** entreprises concernées par la participation financière.

De plus, **seuls les travailleurs adhérents** peuvent détenir les actions ou parts de cette société (*art 12 § 3*).

Une société coopérative de participation

La dénomination de cette société doit comporter la mention «société coopérative de participation».

Ses modalités de fonctionnement sont fixées dans le plan de participation (voir plus haut). Lors de sa première réunion, la société coopérative approuve le plan de participation (*art. 12, § 4*).

Responsabilité des travailleurs

A l'instar de ce que prévoit le code des sociétés, cette société doit opter pour:

- soit la **responsabilité limitée**

IMPLICATIONS: les associés ne sont passibles des dettes sociales que jusqu'à concurrence de leurs apports (*art. 352 du code des sociétés*)

- soit la **responsabilité illimitée et solidaire des associés**

IMPLICATIONS: même si le projet de loi n'en parle pas, le code des sociétés prévoit que les associés répondent personnellement et solidairement des dettes sociales

Les parts

- seuls les **travailleurs adhérents** peuvent en être les détenteurs
- elles **sont distribuées** aux travailleurs adhérents **selon les critères** et les limites prévues dans le plan de participation
- elles sont **indisponibles** pendant une période fixée par le plan de participation (minimum 2 ans–maximum 5 ans SAUF en cas de licenciement, mise à la retraite, décès, transfert des travailleurs à une société non liée, une offre publique d'achat ou d'échange des parts de la société coopérative)
- elles ne peuvent être **cedées** (quand la période d'indisponibilité est terminée ou en cas de résiliation du contrat de travail) qu'à **des travailleurs qui ont adhéré au plan de participation ou être rachetées** par la société coopérative de participation
- le plan de participation et les statuts de la coopérative doivent fixer les **modalités** et le **prix de ce rachat**

Droit d'action collective

En cas de **faillite** ou de toute autre forme de concours, les travailleurs détenant des parts ont un **droit d'action collective** à l'égard de l'ensemble des actions et parts inscrites dans les registres des actionnaires de la société coopérative de participation.

27. Quand puis-je vendre mes actions?

Les actions (ou les sommes prêtées dans le cadre du plan d'épargne des PME) sont indisponibles pour les travailleurs pendant une période de **minimum 2 ans et au maximum de 5 ans**. Cette période est fixée par la CCT spécifique relative au plan de participation (ou dans l'acte d'adhésion).

La période d'indisponibilité des parts d'un travailleur prend fin en cas:

- de licenciement
- de congé donné par le travailleur pour motifs graves
- de mise à la retraite
- du décès de l'intéressé
- d'offre publique d'achat (O.P.A.) sur les titres
- de changement de Commission Paritaire compétente, dans le chef de l'employeur
- d'opération entraînant une modification du contrôle de la société dont les titres sont offerts dans le cadre de la participation au capital;
- du transfert de travailleurs à une société **non liée** dans le cadre de la CCT 32 bis;

Si le travailleur ne respecte pas cette période d'indisponibilité, une **taxe additionnelle** de 23,29% sera prélevée sur le montant net attribué en tant que participation bénéficiaire en action. Cette taxe additionnelle a pour objectif que la vente prématurée des actions entraîne une taxation équivalente à celle qui est d'application pour une attribution directe de bénéfices en espèces.

28. A qui ces actions peuvent-elles être vendues?


La législation ne prévoit rien en la matière, ce qui n'est pas sans créer des problèmes!

Deux types d'actions sont ici concernés:

a. Actions de l'employeur distribuées dans le cadre du plan de participation


Deux cas de figure sont possibles:

- **soit**, les actions sont cotées en bourse et peuvent être vendues sur le marché ... sans trop de difficultés si le climat boursier et les résultats de l'entreprise sont bons!
- **soit**, les actions ne sont pas cotées en bourse et, dans ce cas, rien ne garantit que le travailleur pourra revendre sans difficulté les actions qu'il possédera en vertu du plan de participation. La loi ne prévoit pas, en effet, l'obligation pour l'employeur de racheter ses actions et encore moins à un prix minimum équivalent à celui fixé lors de l'attribution des actions.

 Il se pourrait donc bien que le travailleur se retrouve en possession d'actions ou parts de la société qui l'emploie sans avoir la possibilité de vendre, réaliser ses actions pour en retirer un quelconque bénéfice!

b. Actions de la société coopérative de participation

Ces actions ne peuvent être **cedées** (quand la période d'indisponibilité est terminée ou en cas de résiliation du contrat de travail) qu'à **des travailleurs qui ont adhéré au plan de participation ou être rachetées** par la société coopérative de participation.

 Vu que la loi ne prévoit pas clairement comment la société coopérative de participation pourra acquérir ses propres actions, cela signifie que si aucun des travailleurs adhérents n'est disposé à acheter des parts de la société coopérative de participation, vous pourriez être dans l'impossibilité de vendre vos parts et vous seriez donc dans l'obligation d'en demeurer propriétaire.

29. Ces participations bénéficiaires doivent-elles être reprises sur ma déclaration d'impôt?

La réponse est claire et nette: **non!**

C'est l'**employeur** qui est **redevable** de cette taxe et qui doit la retenir au moment de la distribution de ces participations bénéficiaires (en espèces ou d'actions et parts).

Cette taxe constitue l'impôt final sur ce type de rémunérations, de sorte que les participations bénéficiaires ne doivent pas être reprises dans la déclaration d'impôt des travailleurs.

30. S'il quitte l'entreprise, un travailleur adhérent au plan de participation dont les actions sont bloquées peut-il vendre ses actions?

Oui, c'est possible, mais uniquement dans certaines circonstances!

En effet, comme indiqué à la *question 27*, la loi précise (*art 11,§3*) dans quelles circonstances, il est possible, pendant la période de blocage, de vendre ses actions ou parts:

1. licenciement;
2. congé donné par le travailleur pour motifs graves;
3. mise à la retraite;
4. décès de l'intéressé;
5. offre publique d'acquisition sur les titres offerts dans le cadre des participations au capital;
6. opération entraînant une modification du contrôle de la société dont les titres sont offerts dans le cadre de la participation au capital;
7. transfert de travailleurs à une société **non liée** dans le cadre de la CCT 32 bis;
8. changement de commission paritaire compétente par l'employeur.

Si l'entreprise a fait usage d'une société coopérative de participation, les mêmes huit circonstances particulières (*art 15§2*) sont également d'application. En pratique, les parts de la coopérative de participation doivent cependant être cédées à des travailleurs qui ont également adhéré au plan de participation ou ces actions doivent être annulées (*art 15,§3*).

Signalons aussi que la loi prévoit également que le plan de participation doit obligatoirement mentionner «le mode de calcul **pro rata temporis** du montant de la participation en cas de suspension volontaire ou de résiliation du contrat de travail, sauf pour des motifs graves imputables au travailleur» (*art 9, 8°*).

V. Liste des contrôles à effectuer

1. Au moment de l'initiative patronale

Le Conseil d'Entreprise (ou, à défaut, le CPPT ou, à défaut, la délégation syndicale) en est-il informé?
L'employeur est-il lié par une CCT relative aux salaires pour la même période que celle du plan de participation?
Le plan de participation remplace-t-il ou convertit-il des rémunérations, primes, avantages prévus dans des CCT?
Le Conseil d'Entreprise (ou, à défaut, le CPPT ou, à défaut, la délégation syndicale) est-il informé avant la conclusion de la CCT spécifique de la relation entre le plan de participation, l'évolution de l'emploi et la politique de la société en la matière?
L'instauration du plan ne va-t-elle pas aller de pair avec une diminution de l'emploi calculée en équivalence temps plein?
Quelle(s) entreprise(s) est/sont-elle(s) couverte(s) par le plan de participation?
Un plan de participation collectif existant est-il converti en un plan de participation suivant les modalités prévues par la loi?

2. Lors de la négociation de la CCT spécifique

Le projet de plan de participation est-il discuté avec les représentants de toutes les organisations syndicales?
--

La CCT règle-t-elle les huit points obligatoires suivants?

1. l'adhésion obligatoire ou non des travailleurs;
2. le choix d'attribution: espèces, actions ou combinaison des deux;
3. la période d'indisponibilité des actions (minimum 2 ans - maximum 5 ans);
4. les modalités et les seuils de calcul des participations attribuées (10% du total des rémunérations - 20% du bénéfice après impôts);
5. le mode de calcul pro rata temporis du montant de la participation en cas de suspension volontaire ou de résiliation du contrat de travail (pas motifs graves!);
6. la durée et les modalités de résiliation du plan de participation;
7. l'identité de la personne appelée à supporter les frais de gestion relatifs au dépôt à découvert pour la période d'indisponibilité des actions;
8. la non application de l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 sur les commissions paritaires

• **La CCT règle-t-elle les trois points facultatifs suivants?**

1. les règles complémentaires pour le calcul de l'ancienneté (maximum 1 an);
2. les critères objectifs servant à déterminer le montant à attribuer à chacun des travailleurs adhérents (individualisation);
3. la création d'une société distincte (société coopérative) pour la détention et la gestion des actions attribuées.

Si c'est le cas alors le plan doit contenir:

- le **choix** des travailleurs individuels d'apporter ou non sa participation à la coopérative;
- les règles relatives à la **composition** de ses organes, les conditions d'acquisition, de cession et de rachat de ses **parts**;
- les conditions et les modalités de **sortie des travailleurs**;
- les **droits** attachés aux parts qu'elle émet;
- le mode de **libération** de son **capital social**;
- les **droits des travailleurs** sur son **patrimoine**;
- les **conditions** auxquelles elle peut **acquérir et céder** les participations au capital et, le cas échéant, le **droit de préemption** des entreprises concernées ou de leurs autres actionnaires sur les actions ou parts qu'elle détient;
- les **dépenses** qu'elle peut engager;
- les **modalités de distribution des dividendes** en cas de non rétrocession immédiate de ceux-ci aux travailleurs.

-
- La CCT respecte-t-elle les **autres conditions formelles** relatives aux CCT (loi de 1968) (langue - durée de validité - date d'entrée en vigueur – signataires - dépôt au Ministère de l'emploi et du travail - ...)?

-
- L'**employeur** a-t-il introduit de sa propre **initiative des modalités** non prescrites par la loi après avis du Conseil d'Entreprise (ou à défaut, le CPPT ou la délégation syndicale)?

-
- L'**employeur** a-t-il **communiqué par écrit** le plan de participation aux travailleurs?

-
- **Comment** les **travailleurs** vont-ils faire savoir s'ils **adhèrent ou non** au plan de participation (*point non réglé par la législation*)?

-
- **Comment est réglé le rachat des actions**, en particulier, lorsque l'entreprise n'est pas cotée en Bourse?

Annexe I: Autres systèmes existants

1) Réglementés spécifiquement par la législation

La participation des salariés est en fait, un terme global qui désigne toutes sortes de rémunérations flexibles allant de participations bénéficiaires à des participations au capital de l'entreprise.

Un constat fondamental à faire est que ces systèmes reposent surtout sur des tarifs fiscaux ou parafiscaux préférentiels. Les systèmes qui permettent un système de rémunération flexible sans prévoir d'avantages fiscaux ou parafiscaux spécifiques, connaissent apparemment peu de succès

A. Option sur actions (stock option)

Principes:

Dans ce système, les travailleurs se voient octroyer par leur employeur la possibilité (une option donc) d'acquérir des actions de la société au bout d'une période déterminée et à un prix préétabli.

De cette manière, le régime offre aux travailleurs la possibilité de lever une option octroyée par la société qui les occupe et donc, d'acquérir des actions de la société au bout d'une période déterminée et à un prix préétabli. De cette manière, le travailleur peut espérer une plus-value provenant de la différence entre le prix initial et le cours de l'action au moment de la levée de l'option.

Le salarié ne gagne donc rien tant qu'il n'exerce pas son option. En principe, il ne débourse rien non plus. En principe, car en Belgique, l'option sur actions est fiscalisée.

Le régime fiscal de ce système a été revu par la loi du 26 mars 1999 (4) et est potentiellement particulièrement avantageux: taxation sur base d'un forfait de 7,5% de l'action qui est ajouté au revenu imposable au moment de l'octroi. L'impôt est donc déterminé par la valeur de l'option au moment de son attribution et non pas par le gain réalisé lors de l'exercice éventuel de cette option. Le forfait de 7,5 % est doublé pour être porté à 15 % si le salarié ne conserve pas les actions au minimum 5 ans, c'est-à-dire s'il vend les actions acquises grâce au plan d'option sur actions dans une période inférieure à 5 ans à compter de l'attribution des options.

Il n'y a pas de retenues sociales mais le produit du prélèvement fiscal est affecté à la sécurité sociale.

Exemple:

La société X met en place, en décembre 2003, un plan de stock option. Le cours de son action est à ce moment-là de 15 €. Elle propose à ces cadres de participer à ce plan.

Jean-Luc, responsable du service comptabilité de la société, se voit proposer 200 options d'achat d'actions. Ces options lui permettront d'acquérir, dans une période de 5 ans, les actions au prix proposé de 15 €. Au cours de cette période de 5 ans, Jean-Luc pourra donc « libérer » ses options sur action au prix de 15 € l'action.

Lors de l'attribution de ces options d'achat d'actions de son employeur, Jean-Luc devra payer un impôt équivalent à 7,5 % de l'ensemble de ses droits d'options, c'est-à-dire 7,5 % de 200 actions à 15 € = 7,5% de 3.000 € = 225 €.

Supposons:

- **qu'après 2 ans**, en décembre 2005, le cours de l'action soit passé à 30 €. Jean-Luc décide de « libérer » ses options d'achat sur actions de son employeur pour revendre immédiatement ses actions. Etant donné qu'il n'aura pas conservé les actions pendant un minimum de 5 ans, Jean-Luc paiera un impôt complémentaire de 225 € de sorte que la cotisation fiscale totale sera de $2 \times 225 \text{ €} = 450 \text{ €}$ c'est-à-dire 15 % sur l'ensemble de ses droits d'options. Cependant, Jean-Luc aura acquis 200 actions pour 3.000 € ($200 \times 15 \text{ €}$) et pourra les revendre pour 6.000 € ($200 \times 30 \text{ €}$) et réaliser un bénéfice de 2.550 € ($6.000 \text{ €} - 3.000 \text{ €} - 450 \text{ € d'impôt}$).

(4) Moniteur Belge du 1er avril 1999

- **qu'après 5 ans**, en décembre 2008, **le cours de l'action soit de 30 €**. Ici aussi, Jean-Luc pourra décider de « libérer » ses options pour les revendre immédiatement. Dans ce cas, aucun impôt complémentaire ne sera calculé, du fait qu'une période de 5 ans se sera écoulée entre l'attribution et la levée de cette option.

Dans ces circonstances, Jean-Luc aura donc réalisé un bénéfice de 2.775 € (6.000 € à la vente - 3.000 € à l'achat - 225 € d'impôt) sur la vente des actions acquises dans le cadre du plan d'option.

- **qu'après 5 ans**, en décembre 2008, **le cours de l'action est inférieur à 15 €**.

Dans cette circonstance, deux solutions s'offrent à Jean-Luc:

- soit, il ne lève pas ses options et il n'aura « perdu » que les 225 € d'impôt payés lors de l'attribution de ces options.
- soit, il lève ses options et achète les 200 actions au prix de 15 € dans l'espoir que le cours de l'action se relèvera pour dépasser à nouveau le cours de 15 € et par ce biais, espérer réaliser un petit bénéfice.

Il est à remarquer que la loi n'impose aucune contrainte particulière en terme de nombre d'options offertes ni en terme d'accès aux différentes catégories de travailleurs.

Le système d'options sur actions est clairement individualisé. Il est donc mis en place, dans la grande majorité des cas, sans la moindre intervention syndicale.

Dans le respect d'une enveloppe accordée par les actionnaires et en l'absence de concertation sociale, les organes de direction de l'entreprise déterminent librement les travailleurs bénéficiaires du plan ainsi que les critères d'attribution et les modalités d'exercice. La loi ne s'attaque pas en effet à la question –délicate et importante- de l'opacité des conditions d'attribution de ces options.

Dans ces conditions, faut-il s'étonner que ce soient principalement les directions et les cadres supérieurs qui se révèlent être les bénéficiaires de ce système?

Même si la mise sur pied d'un plan de stock option ne fait pas l'objet de négociations syndicales, cela doit faire l'objet, conformément à l'A.R. de 1973, d'une information économique au Conseil d'Entreprise.

Conseil: juste avant et de suite après l'Assemblée Générale des actionnaires, il y a lieu, au Conseil d'Entreprise, de s'informer de l'éventuelle décision de mettre en place un plan de stock option au sein de l'entreprise.

B. Augmentation de capital destinée au personnel

Les **sociétés** peuvent depuis 1991 réserver pour leurs travailleurs **une partie des actions lors d'une augmentation de leur capital** (*art 609, code des sociétés*). Les travailleurs ont la possibilité- ils ne sont pas obligés- d'acquérir à des conditions « avantageuses » jusqu'à 20 % du capital sous forme d'action. Ils peuvent acquérir ces actions avec une « ristourne » (décote) de maximum 20% de leur valeur. Ces actions sont nominatives, sont munies du droit de vote et doivent être gardées pendant 5 ans.

Le principe du recours à cette opération doit faire l'objet d'une **concertation au conseil d'entreprise** et celui-ci remet un avis sur les modalités sociales de cette augmentation de capital (*art 609, code des sociétés*)

C. Loi Monory-Declercq

Depuis 1983, les travailleurs peuvent déduire de leur revenu, dans le cadre **des impôts des personnes physiques, jusqu'à 600 €** consacrés à l'achat d'actions de l'entreprise où il est occupé en tant que salarié.

Ces actions doivent être détenues pendant 5 ans.

D. Participation bénéficiaire

La loi du 14 mai 1998 sur les participations bénéficiaires permet d'accorder **un avantage lié au bénéfice de l'entreprise** hors norme salariale mais avec le même traitement fiscal et parafiscal que les salaires.

Cet avantage doit être réglé par CCT et être lié à une autre CCT sur la promotion de l'emploi.

De plus, l'employeur doit faire état d'une **croissance nette** de l'emploi.

2) Pratiques d'entreprises

Certaines entreprises, de grande taille des secteurs industriel, commercial et financier ainsi que des multinationales ont adopté des **formes de participation financière non réglementées** en tant que telles.

Il s'agit par exemple des formules de:

Parts bénéficiaires

Ce système a notamment été instauré en 1985 à Agfa-Gevaert. Les parts bénéficiaires ouvrent simplement le droit à un certain dividende mais ne sont pas représentatives du capital et sont dépourvues du droit de vote.

La Cour de Cassation a décidé le 11 septembre 1995 que les dividendes sur les parts bénéficiaires constituent une rémunération sur laquelle des cotisations de sécurité sociale doivent être payées.

Plans d'épargne individuels

Dans certaines grandes entreprises, les travailleurs ont la faculté d'acquérir à un prix avantageux des actions de la société qui les emploie. Le financement est assuré au moyen de cotisations personnelles retenues sur le salaire, éventuellement doublées par des contributions patronales.

Ces actions sont bloquées pendant une période déterminée.

La gestion du plan d'épargne peut être assurée par une entité juridique créée à cet effet, généralement sous forme d'ASBL.

Plans d'épargne collectifs

La clé de voûte de ces systèmes est la création d'une entité juridiquement autonome (coopérative) qui achète les actions de l'entreprise. L'entreprise verse annuellement une «prime de bénéfice» à la coopérative pour financer cet achat.

Les travailleurs peuvent devenir coopérateurs. Chacune des parts de coopérateur donne droit à un dividende annuel.

Annexe II: Références légales

- Loi du 22 mai 2001 (M.B. du 09 juin 2001) relative aux régimes de participation financière des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés.
- Loi programme du 03 décembre 2001 (M.B. du 31 décembre 2001) modifiant quelques points la loi relative à la participation financière des travailleurs.
- Arrêté Royal du 19 décembre 2001 (M.B. du 29 décembre 2001) fixant la date d'entrée en vigueur de la loi du 22 mai 2001.
- Deux Arrêtés Royaux du 21 décembre 2001 (M.B. du 29 décembre 2001, deuxième édition) déterminant la notion de groupe et le mode de calcul du résultat consolidé.
- Arrêté Royal du 19 mars 2002 (M.B. du 30 mars 2002) précisant les possibilités de différenciation sur base de «critères objectifs», en l'absence de CCT au sein de la commission ou sous-commission paritaire.
- Loi du 26 mars 1999 (M.B. du 01 avril 1999) instaurant le régime des actions avec décote et les plans d'options sur actions.
- Arrêté Royal du 05 octobre 1999 (M.B. du 28 octobre 1999) définissant le régime de sécurité sociale pour les options sur actions.



Pour nous contacter:

FGTB

Rue Haute 42
1000 Bruxelles
Tél: + 32.2.506.82.11
Fax: + 32.2.506.82.29

E-Mail:
infos@fgtb.be

Internet:
www.fgtb.be

Lay-out: FGTB

© Juin 2003
Toute reprise ou
reproduction totale ou
partielle du texte de cette
brochure n'est autorisée
que moyennant mention
explicite des sources.

Editeur responsable:
Mia De Vits

Cette brochure a été réalisée avec le soutien du Fonds Social Européen
et SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

