

Travailleurs, actionnaires...



même combat ?

**Travailleurs,
actionnaires...
même combat?**



Table des matières

Quelles sont les lignes de force de la loi?	p. 4
Procédure de mise en place du plan de participation	p. 5
Que doit contenir le plan de participation?	p. 6
Quid des entreprises qui possèdent déjà un système de participation?	p. 8
Consultation et information des CE/CPPT/DS	p. 9
La société coopérative de participation	p. 10
Cas des PME	p. 12
Quelles sont les implications fiscales et en sécurité sociale?	p. 13
Travailleurs et actionnaires... toujours le même combat?	p. 14
Différenciation possible entre travailleurs... Quid de la solidarité?	p. 15
Nécessité d'un encadrement sectoriel	p. 16

UN BREF RAPPEL DES FAITS S'IMPOSE...

Mai 2001,
le Parlement vote le projet de loi relatif à la participation des travailleurs
aux bénéfices et au capital des entreprises.

Le projet de loi est intervenu dans un contexte de...

- **modération salariale**, même si la norme n'est plus qu'indicative
- **pression sur les coûts du travail**: le patronat entend réduire au maximum les coûts du travail d'une part, en limitant au maximum le salaire soumis à l'ONSS et d'autre part, en flexibilisant au maximum la relation de travail (par exemple au niveau des horaires)
- **individualisation des rémunérations**: récompenser le travailleur le plus méritant, le plus rentable, le plus flexible et instaurer un esprit de compétition qui diminue, voire supprime, toute revendication collective
- **intégration du travailleur** dans une dynamique d'entreprise: le travailleur sera motivé, dès lors qu'une partie de sa rémunération sera liée aux résultats de l'entreprise
- **marché boursier en hausse** suite, notamment, à l'explosion des valeurs «nouvelles technologies»

Depuis lors, on a assisté, d'une part, à un effondrement substantiel de nombreuses valeurs boursières, ce qui a amené des pertes d'emploi importantes et, d'autre part, à l'appauvrissement des travailleurs, dont une partie des rémunérations était liée à la progression financière de l'entreprise.

Pour coller à ce contexte, la loi du 22 mai 2001

La loi a mis en place un système d'intéressement structurel des travailleurs dans toutes les entreprises soumises à l'impôt des sociétés et ce, via l'octroi d'actions ou l'attribution de bénéfices de leur société.

La loi permet:

- d'introduire un système de rémunération variable, directement lié aux résultats de l'entreprise.
- De réduire le coût du travail, grâce aux régimes ONSS et fiscal plus avantageux prévus pour ces «rémunérations»
- D'échapper à la norme salariale
- D'intégrer le travailleur dans une dynamique d'entreprise et lier son sort de manière plus importante encore à celui de l'entreprise.

QUELLES SONT LES LIGNES DE FORCE DE LA LOI ?

1. L'employeur est maître du jeu

L'initiative d'instaurer un régime de participation aux bénéfices ou au capital est laissée à l'entière liberté de l'employeur; il n'y a aucune obligation dans son chef.

Il n'a aucune obligation de consulter les organes de concertation préalablement à cette décision. En cela, la loi rompt avec la tradition de négociation de flexibilisation des salaires (prime de fin d'année, bonus, treizième mois) entre interlocuteurs sociaux.

2. Conditions à respecter

Ce n'est que si le plan de participation respecte ces différentes conditions que les régimes dérogatoires fiscal et parafiscal seront accordés. Idem pour la norme salariale.

⇒ **L'instauration du plan doit faire l'objet d'une convention collective de travail** spécifique à cette matière, à conclure conformément à la loi du 05/12/68.

C'est un des verrous mis en place pour contrer l'arbitraire de l'employeur.

⇒ **Le projet de CCT est proposé à la délégation syndicale (D.S.).**

⇒ L'instauration d'un plan de participation est conditionnée à l'approbation préalable d'une **CCT relative aux salaires, conclue pour la même période de référence que le plan de participation financière** (CCT à n'importe quel niveau).

Cette convention doit prévoir une augmentation de salaire supérieure à l'indexation et aux augmentations barémiques.

⇒ La participation doit être un revenu **additionnel**.

Le plan de participation ne peut être instauré dans le but de remplacer ou de convertir des rémunérations, primes, avantages en nature ou

généralement quelconques ou des compléments à tout ce qui précède, prévus dans des conventions individuelles ou collectives, qu'ils soient assujettis ou non aux cotisations à la sécurité sociale.

N.B.: Chaque travailleur doit avoir la possibilité de prendre part au plan de participation.

Exception !

Pour les entreprises n'ayant **pas de délégation syndicale**, l'instauration du plan de participation peut également, au choix de l'employeur, s'effectuer via **un acte d'adhésion** établi à l'initiative de l'employeur. Les travailleurs sont informés par **voie d'affichage**.

Groupe d'entreprises

Lorsque des entreprises font partie d'un groupe, chaque entreprise peut convenir d'un plan de participation distinct, qui ne se rapporte qu'à ses propres travailleurs (option individuelle).

Dans le même temps, une entreprise d'un groupe peut prendre l'initiative d'instaurer un plan pour l'entièreté du groupe (option collective). La notion de groupe a été définie dans l'AR du 21/12/2001.

PROCÉDURE DE MISE EN PLACE DU PLAN DE PARTICIPATION

1. Entreprise avec délégation syndicale

L'employeur (ou un employeur pour tout le groupe) négocie une CCT spécifique avec la délégation syndicale. Il n'est pas nécessaire que cette CCT soit signée par toutes les organisations syndicales présentes au sein de l'entreprise.

2. Quid dans les entreprises sans délégation syndicale?

Dans les entreprises sans DS, l'employeur peut instaurer un plan de participation via une CCT ou via un acte d'adhésion.

Dans ce dernier cas...

- l'employeur informe les travailleurs du projet d'acte d'adhésion par écrit ou par voie d'affichage;
- les travailleurs ont la possibilité d'inscrire les remarques dans un registre spécial ou par courrier (dans les 15 jours calendrier de la communication);

- Le 15ème jour, l'employeur affiche les remarques et envoie le registre au fonctionnaire désigné par le Roi;

- s'il n'y a pas de remarque, l'acte d'adhésion entre en vigueur le 15ème jour suivant la communication du registre au fonctionnaire;

- S'il y a des remarques: tentative de conciliation par le fonctionnaire.

- ⇒ En cas d'accord, entrée en vigueur du plan de participation 8 jours après la conciliation;

- ⇒ si pas de conciliation, renvoi à la commission paritaire ou devant le CNT, en l'absence de CP;

- ⇒ si nouvel échec, le plan de participation n'est pas instauré.



QUE DOIT CONTENIR LE PLAN DE PARTICIPATION [1]?

Les mêmes points obligatoires, quant au contenu du plan, sont à respecter, qu'il y ait ou non une DS dans l'entreprise.

1. Mentions obligatoires

⇒ Adhésion obligatoire ou non des travailleurs:

La CCT doit préciser si la participation de tous les travailleurs est prévue ou si au contraire, chaque travailleur est libre d'adhérer au plan de participation.

⇒ Mode d'attribution

Actions ou parts de l'entreprise ou paiement en espèces

⇒ Indisponibilité des parts

Il faut prévoir la période d'indisponibilité des parts.

Délai prévu de 2 à 5 ans (blocage des titres sur un compte-titres individuel).

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

1. de licenciement
2. de congé donné par le travailleur pour motif grave
3. de mise à la retraite du travailleur
4. de décès du travailleur
5. d'offre publique d'achat
6. d'opération entraînant une modification du contrôle de la société, dont les titres sont offerts
7. de transfert d'entreprise non liée, dans le cadre de la CCT 32 bis
8. de changement de commission paritaire compétente, dans le chef de l'employeur.

⇒ **Mode de calcul prorata temporis** du montant de la participation, en cas de suspension volontaire ou de résiliation du contrat de travail, sauf en cas de motifs graves imputables au travailleur

⇒ Modalités et seuils de calcul des participations attribuées

Un double plafond est prévu cumulative-

- 10 % de la masse salariale brute totale
- 20 % du pourcentage des bénéfices après impôts (sur base consolidée, si sociétés liées)

⇒ **Durée et modalité de résiliation du plan de participation**

⇒ **Non-application de l'article 23** de la loi du 05/12/68 (pas de modification tacite des conventions individuelles par la CCT).

⇒ La CCT ou l'acte d'adhésion doit affirmer que le plan de participation ne peut coexister avec **une diminution de l'emploi** (en équivalents temps pleins).

⇒ L'identité de la personne qui supporte les frais de gestion relatifs au dépôt des titres

2. Mentions supplémentaires

⇒ La CCT peut prévoir une condition d'ancienneté du travailleur d'au maximum 1 an

⇒ Critères objectifs de différenciation

Les avantages découlant du plan de participation peuvent être identiques pour tous les travailleurs.

S'ils ne sont pas identiques pour tous les travailleurs, les critères objectifs devront

[1] CCT spécifique ou acte d'adhésion

être mentionnés dans le plan de participation déterminant les clés de répartition. Ces critères devront être déterminés par les commissions paritaires ou sous-commissions paritaires.

Critiques !

On peut regretter qu'il s'agisse là de la seule intervention sectorielle en la matière.

A défaut de signature de CCT en CP ou sous-CP un Arrêté Royal (19/03/2002, MB 30/03/2002) supplétif fixe les critères objectifs servant à déterminer les clefs de répartition.

Ces critères sont:

- L'ancienneté
- Le grade
- La fonction
- Le niveau barémique
- Le niveau de rémunération
- Le niveau de formation

La différenciation, sur base de ces critères, ne peut dépasser un rapport compris entre 1 et 10.

Critiques !

La possibilité de répartir entre 1 et 10 notamment sur base de l'ancienneté, du grade, de la fonction... des travailleurs supprime, pour partie, l'aspect "égalité entre travailleurs" mis en avant pour défendre la loi.

⇒ Société coopérative:

La CCT peut préciser qu'une société coopérative de participation sera chargée de la détention et de la gestion des participations au capital.

Dans ce cas, le plan de participation doit contenir toute une série de points spécifiques à cette coopérative. Il s'agit-là d'une coopérative de travailleurs, créée pour la détention et la gestion des participations au capital, apportées par les travailleurs. Dans cette hypothèse, la CCT pourra prévoir une attribution directe de l'attribution de la participation au capital ou via cette structure intermédiaire. Le travailleur conserve, en toute circonstance, la possibilité d'y apporter sa participation ou non.



QUID DES ENTREPRISES QUI POSSÈDENT DÉJÀ UN SYSTÈME DE PARTICIPATION ?

Les systèmes collectifs de participation existant au niveau de l'entreprise ou du groupe et dont le contenu est semblable à celui du plan de participation, peuvent être adaptés selon les modalités de la nouvelle loi.

Ces systèmes doivent:

- concerner un groupe très important de travailleurs, lors de son instauration
- présenter un caractère évident de participation financière, c'est-à-dire qu'ils se situent en dehors des mécanismes de la formation normale des rémunérations et prévoient la distribution d'un avantage participatif collectif lié aux bénéfices de l'entreprise.

Critiques !

Cela ne régularisera en tous cas jamais les systèmes antérieurs qui dérogeaient aux obligations fiscales et parafiscales. Néanmoins, il est nécessaire de conclure une nouvelle CCT (ou si pas de DS, respecter la procédure d'adhésion).



CONSULTATION ET INFORMATION DES CE/CPPT/DS

- ⇒ Le chef d'entreprise peut prendre l'initiative d'**ajouter**, dans le plan de participation, des **conditions et modalités** non prévues par la législation et ce, afin de promouvoir l'application pratique du plan au sein de l'entreprise. Il doit, pour ce faire, consulter préalablement le CE, à défaut le CPPT, à défaut la DS, ou à défaut, l'ensemble des travailleurs par voie d'affichage.
- ⇒ Information sur la relation entre le plan de participation, l'évolution et la politique de l'emploi. Il s'agit d'une information du CE, à défaut du CPPT, à défaut de la DS, à défaut des travailleurs.

Cette information aura lieu après la conclusion de la CCT spécifique, en d'autres termes, au moment d'instaurer le plan de participation.

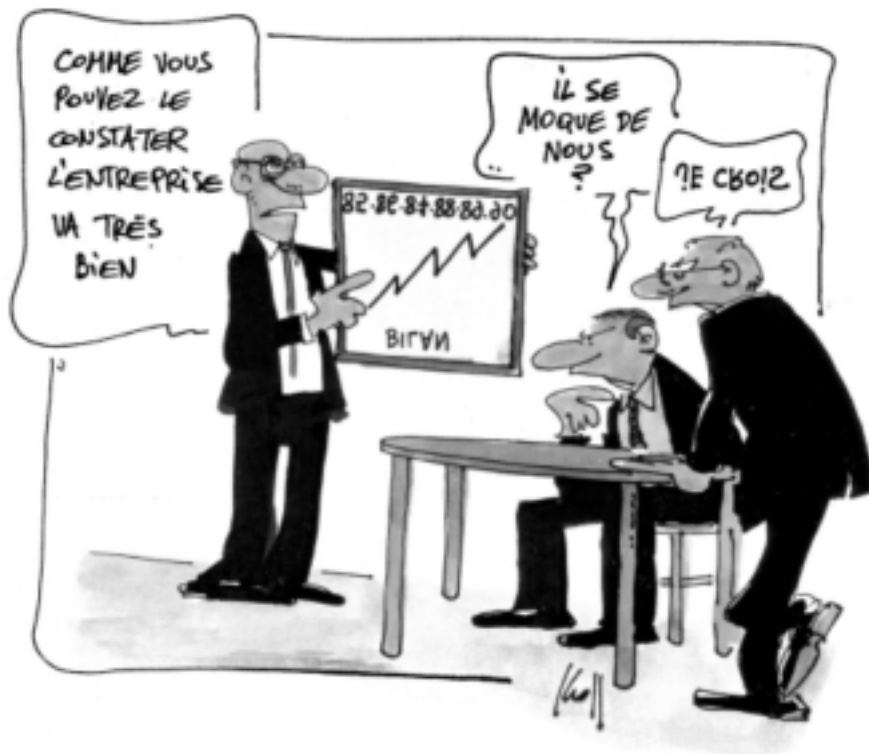
Critiques !

Sur l'ajout de modalités et de conditions non prévues par la législation:

- on peut craindre qu'il ne s'agisse-là que d'une consultation de pure forme.

Sur la relation entre le plan de participation, l'évolution et la politique de l'emploi:

- Pas d'information a posteriori (pas d'information spécifique sur l'évolution de l'emploi, à la suite de la mise en place du plan de participation)
- Le législateur ne donne que des suggestions d'informations à fournir (informations ayant trait à l'instrument de participation, à l'objectif, à la diversification de l'emploi). Par rapport à la loi de 1998 sur les participations bénéficiaires, il n'y a pas non plus le moindre souci d'harmonisation.



LA SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE DE PARTICIPATION

Une société coopérative de participation (à responsabilité limitée ou non) **peut** être créée dans le but exclusif de détenir et de gérer les participations au capital apportées par les travailleurs.

Le capital de la société coopérative de participation est formé par les apports de leurs participations au capital effectués par les travailleurs adhérents et, le cas échéant, par les dividendes, qui leur sont distribués par la société coopérative de participation.



Les dividendes générés par ces participations doivent être rétrocédés, au titre de rémunération du capital, aux travailleurs bénéficiaires, après déduction des frais de gestion.

1. Conditions de forme et de fond

- La dénomination de cette société doit comporter la mention “société coopérative de participation”.
- Cette société est créée par au moins trois travailleurs adhérents d’une ou plusieurs sociétés concernées.
- Seuls les travailleurs adhérents peuvent être détenteurs de parts de la société coopérative de participation.
- Les parts de la société coopérative de participation sont attribuées aux travailleurs adhérents, selon les critères et les limites définis dans le plan de participation.

2. Indisponibilité des parts

- Les parts de la société coopérative de participation sont indisponibles pendant une période qui ne peut être, ni inférieure à deux ans, ni supérieure à cinq ans. Cette période d’indisponibilité est fixée par le plan de participation.
- Les travailleurs adhérents ne peuvent démissionner ou retirer une partie de leurs parts de la société avant le terme de la période d’indisponibilité.
- La période d’indisponibilité des parts détenues dans la société coopérative de participation par un travailleur adhérent prend fin en cas:
 1. de licenciement;
 2. de congé donné par le travailleur pour motifs graves;
 3. de mise à la retraite;
 4. de décès du travailleur;
 5. d’offre publique d’acquisition sur les actions ou parts détenues par la société coopérative de participation;
 6. d’opération entraînant une modification du contrôle de la société;

7. de transfert des travailleurs à une société non liée, dans le cadre de la convention collective de travail n° 32bis;
 8. de changement de commission paritaire compétente, dans le chef de l'employeur.
- Au terme de la période d'indisponibilité ou lorsque celle-ci prend fin pour un des motifs énoncés ci-dessus, les parts de la société coopérative de participation doivent être cédées à des travailleurs qui ont adhéré au plan de participation, ou être annulées.
 - En cas de faillite de la société coopérative de participation ou en cas de toute autre forme de concours, les associés disposent d'un droit de préemption sur les actions et parts inscrites au nom de la société coopérative de participation dans le registre des actionnaires et au prorata des actions et parts qu'ils ont apportées à la société coopérative de participation. Les modalités d'exercice du droit de préemption sont fixées par arrêté royal.
 - Si le plan de participation ou l'acte d'adhésion prévoit la possibilité de création d'une société coopérative de participation, il détermine également:
 1. les règles relatives à la composition des organes de la société coopérative de participation;
 2. les conditions d'acquisition, de cession et de rachat des parts de la société coopérative de participation visées, fixées dans le respect des dispositions de la loi du 22 mai 2001;
 3. les conditions et modalités de sortie des travailleurs, fixées dans le respect des dispositions de la loi du 22 mai 2001;
 4. les droits attachés aux parts émises par la société coopérative de participation;
 5. les droits des travailleurs sur le patrimoine de la société coopérative de participation;
 6. les conditions auxquelles la société coopérative de participation peut acquérir et céder les participations au capital et, le cas échéant, le droit de préemption des sociétés concernées ou de leurs au-

tres actionnaires sur les actions ou parts détenues par la société coopérative de participation;

7. les types de dépenses que la société coopérative de participation peut engager;
8. les modalités de distribution des dividendes générés par les participations au capital, gérées par la société coopérative de participation, au cas où cette dernière ne procéderait pas à la rétrocession immédiate de ces dividendes aux travailleurs bénéficiaires.



CAS DES PME

Le plan de participation aux bénéfices instauré par une PME peut prendre la forme d'un plan **d'épargne investissement**, en vertu duquel les bénéfices attribués sont mis à la disposition de l'entreprise par les travailleurs, dans le cadre d'un prêt non subordonné, comptabilisé sous une rubrique distincte des dettes de l'entreprise.

Conditions nécessaires à l'existence du plan d'épargne d'investissement

- ⇒ Être une PME au sens de l'article 15 du code des sociétés^[2]
- ⇒ Le remboursement des sommes prêtées doit être effectué au terme d'une période fixée par CCT spécifique ou par acte d'adhésion, qui ne peut ni être inférieure à 2 ans, ni supérieure à 5 ans.

Critiques !

Quid en cas de remboursement anticipatif? Possible uniquement en cas de licenciement ou de mise à la retraite, en cas de décès du travailleur adhérent, ainsi qu'en cas d'OPA ou d'OPE des participations au capital.

- ⇒ Un intérêt est dû annuellement sur les sommes prêtées et est déterminé dans le plan de participation.

Calcul du taux d'intérêt: celui-ci ne peut être inférieur au taux d'intérêt applicable à une OLO (obligations linéaires AR 9/11/92) de durée équivalente au prêt.

Les sommes ainsi prêtées sont affectées par l'entreprise à des investissements en immobilisations.

[2] (Les petites sociétés sont les sociétés dotées de la personnalité juridique qui, pour le dernier exercice clôturé, ne dépassent pas plus d'une des limites suivantes:
- nombre de travailleurs occupés, en moyenne annuelle: 50 (équivalents temps pleins);
- chiffre d'affaires annuel, hors taxe sur la valeur ajoutée: € 4.957.870;
- total du bilan: € 2.478.935; sauf si le nombre de travailleurs occupés, en moyenne annuelle, dépasse 100)



QUELLES SONT LES IMPLICATIONS FISCALES ET EN SÉCURITÉ SOCIALE ?

Les paiements en espèces ou en actions, accordés aux travailleurs, sont exclus de la notion de rémunération visée à l'article 2 de la loi du 12 mai 1965.

Il s'agit d'un avantage de type nouveau, hybride entre salaire et partage des fruits d'investissements. Ce qui n'est en tout cas pas soumis aux régimes fiscaux et parafiscaux des salaires.

Lorsqu'il s'agit de **participations aux bénéfices en espèces**

- Cotisation de solidarité de sécurité sociale à charge du travailleur: 13.07%
- Taxe fixée à 25% du montant en espèces attribué au travailleur, sous déduction de la cotisation de solidarité.

Lorsqu'il s'agit de **participations au capital**

- Pas de cotisation de sécurité sociale
- Le taux de la taxe est fixé à 15% du montant à affecter à la participation au capital.
- Cette taxe sera majorée de 10%, en cas de non-respect de la condition d'indisponibilité des actions ou parts reçues dans le cadre du plan de participation.

C'est essentiellement cet aspect qui va justifier l'attrait des systèmes de participation.

! Dispositions spécifiques en cas de plan d'épargne investissement PME

Dans ce cas, l'intéressement peut, sans perte du bénéfice du taux réduit de la retenue, être remplacé par l'attribution d'une participation aux bénéfices en espèces, pour autant que les sommes attribuées soient immédiatement prêtées à l'employeur, qui les affecte à la constitution d'immobilisations.

- Les travailleurs perçoivent un revenu net (l'obtention de l'avantage est soumise à la retenue d'un prélèvement libératoire et forfaitaire à la source) et la déduction de la retenue à la source est laissée aux soins de l'employeur, qui en est responsable vis-à-vis du fisc.

- Les participations bénéficiaires et les taxes y afférentes ne sont pas déductibles fiscalement.
- La moitié de l'impôt des sociétés payé sur la partie des bénéfices affectée au plan de participation, est rétrocédée aux institutions de sécurité sociale.

Critiques !

- C'est encore un nouveau système dérogatoire en termes de régimes ONSS et de fiscalité; il n'y a aucune harmonisation par rapport aux systèmes déjà existants. Pour rappel, le système est basé sur une ristourne faite à la sécurité sociale de la partie de l'impôt des sociétés, affectée à la participation des travailleurs. Même si cette partie est ristournée à la sécurité sociale, nous savons que de nombreuses entreprises ne paient presque pas d'impôt.
- Aucune projection ne semble avoir été faite des montants qui seront alloués à la sécurité sociale, via le forfait issu de l'impôt des sociétés, par rapport aux montants qui auraient dû être versés, s'il s'était agi de salaires au sens commun du terme. En pratique, quel sera le montant réel alloué à la sécurité sociale.
- De plus, la transformation des anciens systèmes d'intéressement viendra nécessairement encore augmenter ce coût.
- Les sociétés s'autofinancent, pour partie, au désavantage de la sécurité sociale.
- Pourquoi créer une distinction de traitement entre les distributions de participations en espèces et celles en titres? Le régime de sécurité sociale devrait être identique pour les deux. Il est clair que cette disposition vise à faire prendre des risques supplémentaires aux travailleurs, en favorisant au maximum leur participation au capital de l'entreprise. Ici aussi, comme on peut le constater, il n'y a aucune unité d'intention du législateur, encore moins d'harmonisation.

TRAVAILLEURS ET ACTIONNAIRES... TOUJOURS LE MÊME COMBAT?

- Le rapport de force dans les entreprises est modifié, vu le blocage des actions de 2 à 5 ans.
- Travailleur actionnaire et augmentation de l'emploi...

La participation financière est défendue par ses partisans avec l'argument qu'une telle rémunération flexible peut être modulée en fonction des résultats de l'entreprise et n'entraîne donc pas d'augmentation structurelle du coût salarial, ce qui favorise les embauches.

A contrario, on peut considérer aussi que la rémunération liée aux bénéfices de l'entreprise diminue l'intérêt pour le noyau existant de travailleurs (inclus) de revendiquer des embauches complémentaires. En cas d'extension de l'emploi, le "gâteau" doit être réparti entre un nombre plus grand de travailleurs, de sorte que l'avantage individuel diminue.

- Quid en cas de faillite?

En cas d'actionnariat dans l'entreprise, et de faillite, la perte sera double: perte d'emploi et d'économies.

- Possibilité de pression sur les travailleurs en raison du lien entre les résultats de l'entreprise et l'apport de cette dernière dans le capital du fonds de participation: risque que le plan entier soit financé par les travailleurs.
- Les résultats de l'entreprise dépendent tant de décisions managériales internes que de facteurs macro-économiques sur lesquels les travailleurs n'ont aucune prise. Pour beaucoup de travailleurs, il n'existera aucun lien entre participation aux bénéfices et motivation. Trop souvent, des événements extérieurs interviennent pour fausser le jeu.
- Autre effet pervers: nous avons déjà rencontré des entreprises cotées en bourse, dans lesquelles les restructurations avaient pour effet d'augmenter les actions de celle-ci. Ce qui n'est pas sans augmenter les contradictions entre travailleurs.



DIFFÉRENCIATION POSSIBLE ENTRE TRAVAILLEURS... QUID DE LA SOLIDARITÉ?

- La loi prévoit qu'une condition d'ancienneté d'un an maximum peut être insérée dans la CCT.
- La loi indique que les avantages découlant du plan de participation peuvent être identiques pour tous les travailleurs.

S'ils ne sont pas identiques pour tous les travailleurs, les critères objectifs déterminant les clés de répartition seront déterminés par les commissions paritaires ou sous-commissions paritaires.

A défaut de signature de CCT, un AR supplétif définit les critères objectifs (voir page 7 point 2).

Critiques !

Nous restons opposés au principe même de la loi sur la participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés.

Celle-ci nous a été vantée comme ayant des «aspects sociaux», notamment, parce qu'elle allait permettre aux travailleurs d'être égaux et d'accéder tous aux bénéfices ou au capital de leur entreprise.

A la lecture de l'AR du 19/03/2002, on constate que cet «aspect social» est largement battu en brèche, vu la liste de critères objectifs qui permettent de créer des clés de répartition différentes entre travailleurs (niveau de formation, barème, niveau de rémunération...).

Comme si cela ne suffisait pas, il est en outre prévu que cette différenciation doit être comprise dans un rapport maximum de 1 à 10.

En pratique, on risque de se trouver face à des «petits» employés qui auront des «miettes» et des «hauts» cadres qui auront un sort plus enviable. En pratique, les moins bien nantis n'auront peut être rien obtenu d'autre qu'un

plan de participation. La mise sur pied d'un tel plan risque, en effet, de limiter en pratique les possibilités de revendication salariale «classique».

Ce qui est également inquiétant, c'est le fait que le Gouvernement ait dévoilé à l'époque son projet d'AR, avant même que les commissions et sous-commissions paritaires aient mis ce point à l'ordre du jour de leurs discussions.

Quelle sera notre marge de négociation face à des patrons qui trouveront dans l'AR un blanchiment, à tout le moins partiel, des systèmes de répartition à la carte existant avant la loi de mai 2001?

Ne risque-t-on pas, en plus, de se trouver face à des cadres qui se désolidariseront des employés pour obtenir un gain plus important?

De manière plus générale, la mise en œuvre de plans de participation, avec octroi d'actions sans prélèvement d'ONSS et d'impôt, est également partiellement constitutive d'une atteinte à la solidarité de la société dans son ensemble.

Ces systèmes ne pourront jouer que dans des sociétés de type commercial. Quid de la solidarité avec les secteurs non-marchands, publics?



ENCADRER SECTORIELLEMENT POUR MIEUX MAITRISER !

Comme exposé ci-dessus, l'entreprise est favorisée dans la loi comme unique niveau de négociation.

Quid des entreprises où il n'y a pas de représentation syndicale? Le pouvoir de l'employeur est-il absolu?

Pour contrer cela, nous devons exiger un encadrement sectoriel sur les aspects suivants...

1. Contrôle de l'emploi: lier les participations bénéficiaires à un accroissement de l'emploi stable à durée indéterminée

Dans la loi, il n'y a aucune exigence de demande d'accroissement net de l'emploi. Cette disposition était, par contre, prévue dans la loi du 10/07/98 relative aux participations bénéficiaires.

Le système peut inciter à procéder à des embauches temporaires, à la sous-traitance, etc...

Il serait donc assez pervers de stimuler cette évolution par un régime de rémunération comportant tant des faveurs fiscales que parafiscales.

Cela soulève la question du rapport entre les régimes de participation financière et un accroissement des emplois "stables" (contrats de durée indéterminée).

Ce type de mesure de contrôle peut être envisagé, via une intervention au niveau sectoriel.

Les CCT sectorielles doivent conditionner la mise en place ou le renouvellement de CCT relatives aux plans de participation à un accroissement net de l'emploi «stable».

2. Information des organes de concertation sur l'évolution de l'emploi

Quid de l'information des organes sociaux sur la politique de l'emploi et l'évolution de celui-ci, après l'instauration du plan de participation?

Comment l'information sera-t-elle formalisée et sur quelle base, avec quelle périodicité?

Nécessité d'une définition des informations minima à fournir aux CE, CPPT, DS, ainsi que la périodicité des informations.

Il est important que soit prévue une information suivie au cours de la période couverte par la CCT et non uniquement au moment où le plan de participation est instauré.

3. Conclusion des CCT par l'ensemble des organisations syndicales représentées dans l'entreprise

Le contrôle sur l'instauration des systèmes de participation sera plus strict, s'il doit être subordonné à une CCT d'entreprise à signer par l'ensemble des organisations syndicales représentées dans l'entreprise.

C'est un élément essentiel à exiger. De telle manière, aucune remise en cause ne sera possible durant la durée de la CCT.

La validité et l'opposabilité de cette convention ne pourront être remises en cause.

4. Acte d'adhésion modèle type et communication à la CP

Un modèle type d'acte d'adhésion pourrait être mis au point, afin d'encadrer au maximum les entreprises sans représentation syndicale. Nous devons exiger que tous les actes d'adhésion répondent aux conditions fixées au sein du secteur.

Idem pour les plans d'épargne investissement dans les PME.

Les CCT sectorielles peuvent prévoir que cet acte d'adhésion soit transmis à la commission paritaire compétente pour approbation.

5. Préservation des droits des travailleurs

Verrou relatif au devenir des participations des travailleurs en cas de baisse des actions cotées en bourse.

Exemple: mécanisme de garantie des participations des travailleurs. En d'autres termes, le travailleur doit pouvoir conserver, durant la période d'indisponibilité de l'action, la valeur que celle-ci avait au moment de son attribution.

Procédure de maintien des mises des travailleurs en cas de faillite (via par exemple une garantie bancaire).

Un statut privilégié de la participation des travailleurs, en cas de faillite, serait également envisageable, non pas au niveau sectoriel, mais par une modification législative.

Il en est de même des plans d'épargne d'investissement à créer au sein des PME. Nous devons obtenir un encadrement sectoriel clair, qui préserve les droits des travailleurs qui déposeront, entre les mains de leurs employeurs, leurs revenus complémentaires. Cet encadrement sectoriel devrait prévoir une garantie pour le travailleur de retrouver sa mise, même en cas de faillite de l'entreprise (via une garantie bancaire ou un mécanisme similaire).

POUR TOUS RENSEIGNEMENTS

SETCa Arlon - 6700
Rue des Martyrs, 78
Tel : 063/23.00.30

SETCa B-H-V
1000 Bruxelles
Place Rouppe, 3
Tel: 02/519.72.11

SETCa Charleroi - 6000
Quai de Brabant, 9
Tel : 071/20.82.76

SETCa La Louvière - 7100
Place Communale, 15
Tel : 064/23.66.10

SETCa Liège - 4000
Maison des Syndicats
Place St Paul, 9-11
Tel : 04/221.95.11

SETCa Mons - 7000
rue Chisaire, 32-34
Tel : 065/40.37.37

SETCa Mouscron - 7700
rue du Val, 3
Tel : 056/85.33.33

SETCa Namur - 5000
rue St-Nicolas, 37
Tel : 081/23.04.10

SETCa Nivelles - 1400
rue de l'Evêché, 11
Tel : 067/21.67.13

SETCa Tournai - 7500
rue Roc St Nicaise, 4-6
Tel : 069/89.06.56

SETCa Verviers - 4800
Galerie des Deux Places
Pont aux Lions, 23
Tel : 087/39.30.00



**Ensemble,
on est plus forts**

Visitez notre site web
www.setca.org