

La double casquette des salariés actionnaires

Courant en France, en Espagne ou aux Etats-Unis, l'actionnariat salarié reste rare en Belgique. Question de mentalité...

Ce n'est pas une surprise : en cette matière-là, les Etats-Unis ont aussi une longueur d'avance. Plus de 20 % des travailleurs y sont actionnaires de la société qui les emploie. En Belgique, on est loin du compte ! Mais il est vrai que les lois qui encouragent la participation des travailleurs au capital et aux bénéfices de leur société n'ont vu le jour qu'en mai 2001. Depuis lors, bien peu d'entreprises ont proposé à leur personnel de rejoindre le club des actionnaires. Et pour cause : plusieurs projets d'arrêtés royaux d'application de cette loi dorment toujours dans les cartons du ministre des Finances.

L'idée ne manque pourtant pas d'intérêt. D'ici à 2012, au moins 25 % des entreprises belges devront trouver un successeur à leur propriétaire actuel, selon les calculs des experts de la Commission européenne. Or la pérennité de ces sociétés n'est pas toujours assurée. « Environ 10 % des faillites surviennent parce que le dirigeant d'entreprise n'est pas parvenu à organiser sa succession », affirme Marc Mathieu, secrétaire général de la Fédération européenne de l'actionnariat salarié (Feas). En Région wallonne, la facture sociale est lourde : le départ de chefs d'entreprise sans « héritiers » se solde par 5 000 à 6 000 pertes d'emplois, chaque année.

Or la reprise de la société par ses travailleurs pourrait assurer le sauvetage de ces emplois... pourvu que la loi le permette. Sur ce point, la Belgique est manifestement à la traîne. « En France, par exemple, la tradition de l'actionnariat salarié est ancrée depuis au moins cinquante ans », précise Marc Mathieu. Dans l'Hexagone, ce système doit même être obligatoirement proposé lorsque l'entreprise compte plus de 50 tra-

vailleurs. En Belgique, outre la loi du 22 mai 2001, une disposition légale permet certes aux sociétés de procéder à une augmentation de capital destinée au personnel. Mais cette faculté ne rencontre que peu de succès : historiquement, le pays cultive les actionnaires institutionnels – qui détiennent une participation significative dans l'entreprise ou qui la contrôlent –, et il a même tendance à le faire de plus en plus.

L'emploi et la rentabilité

Rares sont donc les actionnaires qui voient d'un bon œil l'arrivée, à leurs côtés, des salariés de la société. Certaines entreprises font toutefois exception. « Il n'existe pas encore de statistiques sur l'actionnariat salarié mais, depuis la création de la Feas, il y a un an et demi, plusieurs sociétés se sont manifestées pour nous avvertir qu'elles avaient procédé à une ouverture de leur capital aux travailleurs ou qu'elles envisageaient de le faire », témoigne Marc Mathieu. Ces entreprises restent peu nombreuses, une vingtaine en Région wallonne, tout au plus.

Parmi elles, le holding tournaisien Technord, dont l'actionnariat se partage entre la famille du fondateur et la coopérative des salariés. « Le personnel détient au moins 30 % du capital, c'est-à-dire une minorité de blocage, précise Michel Foucart, administrateur délégué de Technord. Cette coopérative est en plein processus d'élaboration : nous tentons d'intéresser progressivement les travailleurs. » Objectif ? Assurer la continuité de l'entreprise, au cas où l'actionnaire familial ferait défaut. « Des emplois sont en jeu : il ne faudrait pas que l'aventure s'arrête faute de dirigeant », poursuit Michel Foucart. Les responsables de Technord, attachés à l'ancrage de leur société dans le paysa-



ESOPXCHAMISSI/SIPA

ge wallon, ne veulent pas non plus être contraints, un jour, de céder l'affaire à un investisseur étranger. Pour se mettre à l'abri, la participation des travailleurs constitue un paravent de choix. En cas de désaccord entre les héritiers de l'actionnaire familial, la coopérative des salariés aurait d'ailleurs la priorité pour racheter leurs actions.

La formule semble aussi doper la motivation des salariés. « Des études montrent que les entreprises où l'on pratique l'actionnariat salarié présentent une compétitivité et une rentabilité supérieures de plus de 2,5 % à celles de sociétés similaires où le système n'existe pas », assure Michel Foucart. Son enthousiasme n'a manifestement pas gagné les rangs syndicaux, où l'on ne cache pas certaines réticences. « Avec une telle formule, le salaire du travailleur peut varier, à la hausse comme à la baisse, alors que notre principe de base est de défendre un salaire correct et fixe », explique Jean-Claude



Y a-t-il un travailleur dans la salle ?

Vandermeeren, secrétaire de l'Interrégionale wallonne de la FGTB. Mais les syndicats ne comptent pas mettre de bâtons dans les roues de ceux qui voudraient malgré tout recourir à l'actionnariat salarié. Les délégations syndicales restent, en effet, libres de négocier son introduction dans les entreprises. En revanche, « si les dirigeants politiques belges décidaient d'imposer le concept d'actionnariat salarié, nous nous y opposerions », prévient Jean-Claude Vandermeeren.

Le mythe

Chez Spacebel, une entreprise spécialisée dans les technologies de l'information, qui emploie une cinquantaine de personnes à Angleur, c'est pourtant cette méthode qui a permis de sortir la maison d'une crise provoquée par le retrait soudain d'un actionnaire important. Petit à petit, la direction a mis en place un mécanisme de rachat de ces parts, ouvert aux cadres et aux salariés.

Et la sauce a pris : quelque 20% du personnel se sont impliqués dans le projet. Aujourd'hui, Spacebel est sous le contrôle conjoint de plusieurs actionnaires, dont une coopérative de salariés qui détient 5,8% du capital et qui compte un représentant au conseil d'administration.

Moins de 6% du capital, c'est peu ! Est-ce à dire que l'entreprise dirigée par des travailleurs-actionnaires majoritaires est un mythe ? « Il ne faut pas se focaliser sur le pourcentage détenu par les travailleurs, répond Françoise Platteborse, chef du développement des instruments financiers chez ING. L'objectif prioritaire est la motivation et la fidélisation du personnel. »

D'ailleurs, avant la publication de la loi de 2001, d'autres formules existaient, qui poursuivaient le même but. Les stock options, par exemple. « Il s'agit, dans ce cas, d'octroyer au salarié le droit d'acheter une action à un prix déterminé pendant une certaine pério-

de. Soit le travailleur conserve son action et devient un actionnaire salarié, soit il la revend pour réaliser une plus-value. En tout état de cause, la formule permet à la société de rémunérer ses salariés sans devoir puiser dans ses fonds et d'associer davantage les travailleurs à la vie de l'entreprise. »

Colruyt, KBC, L'Oréal, ING et Suez ont manifestement été séduits par la formule de l'actionnariat salarié. Chez Dexia, sept salariés sur dix sont actionnaires et détiennent, ensemble, un peu moins de 5% du capital de la banque. Un poids qui n'est pas négligeable lorsque surgissent des différends entre des actionnaires de référence, par exemple à l'heure de décider d'une éventuelle fusion avec un partenaire. A la Sabena Flight Academy (SFA), l'école de formation des futurs pilotes, certains n'ont en tout cas pas eu peur de franchir le pas : deux de ses directeurs ont racheté la société, trois ans après la faillite de la Sabena. ●

Philippe Galloy