

*Si le projet de loi sur la participation des travailleurs passe le cap du parlement en automne prochain, les entreprises disposeront – enfin – d'un outil pour motiver financièrement l'ensemble des travailleurs et pas uniquement quelques uns.*

*L'actuel gouvernement s'est fixé comme objectif la création d'un cadre légal qui doit permettre de rendre la participation des travailleurs plus attrayante en Belgique. La philosophie qui sous-tend cet objectif – souhaité de longue date, y compris par l'ancien Premier Ministre Jean-Luc Dehaene – consiste à souligner que la participation des travailleurs doit être à même d'offrir d'importants avantages. En effet, dans le nouvel environnement concurrentiel, seuls les entreprises qui stimulent la collaboration interne de tous les travailleurs peuvent préserver leur croissance et accroître leur rentabilité, tout en augmentant le bien-être de ces travailleurs. Mais, à l'inverse d'autres pays environnants, il manquait dans l'arsenal des mesures législatives existantes en Belgique, un instrument qui, à l'instar de ce qui existe notamment en France, en Grande-Bretagne, aux Pays-Bas et en Allemagne, permette à l'ensemble des travailleurs de bénéficier de la rentabilité de l'entreprise ou du groupe pour lequel ils travaillent. En effet, seulement 5 % des employés en Belgique participent aux profits de leur entreprise. Chiffre à comparer avec celui des Pays-Bas (13 %), de la Grande-Bretagne (13 %) et de la France (26 %).*

## RÉTICENCES

Il est vrai que cette faiblesse est en partie due aux réticences de nos syndicats qui voyaient dans les systèmes de participation un risque de distorsion salariale, ainsi qu'une perte d'indépendance des travailleurs qui seraient désormais liés aux pertes et profits de l'entreprise. Pour tenir compte de ces réticences – malgré son passé syndical, même Jean-Luc Dehaene n'a pas réussi, en son temps, à convaincre les syndicats du bien-fondé de cette participation – le gouvernement Verhofstadt avait confié à Paul De Grauwe (professeur à la KUL et sénateur VLD) le soin de présider un groupe de travail sur ce thème délicat. Avec succès visiblement puisque sa note de synthèse (remise au premier semestre 2000) a fait l'unanimité au sein de la coalition actuelle et s'est muée – non sans mal sur le plan technique - en projet de loi, approuvé en conseil des ministres fin juillet. "C'est un travail formidable qu'a accompli Paul De Grauwe et son équipe. Grâce à lui, le cabinet des Finances a pu

rédiger – en un temps record – un projet de loi qui est aujourd'hui au Conseil d'Etat pour avis. Nous espérons pouvoir présenter ce projet de loi au parlement pour la rentrée ", précise Jean-Paul Servais, Conseiller au cabinet du Ministre des Finances, Didier Reynders.

Si ce projet de loi passe le cap du parlement, il sera désormais bientôt possible de motiver financièrement tous les travailleurs soit en liquide (avec une imposition de 25 % sous forme de taxe + 13,07 % de cotisations à l'ONSS), soit en actions, avec une taxe de 15 % (l'imposition est moindre pour tenir compte du risque plus élevé consenti par le travailleur et son implication plus forte). Mais pour en savoir un peu plus sur ce futur régime des plus attrayant, nous avons repris les éléments essentiels de ce projet de loi qui, s'il est approuvé, donnera aux employeurs un nouvel élément de motivation pour l'ensemble du personnel et non pas à quelques happy few comme c'est le cas pour le régime des stock-options (plan d'option sur actions).

### 1. Pas d'obligation d'adopter ce régime

La mise en place d'un plan de participation des travailleurs doit se faire sur base volontaire, être organisée par l'entreprise et être élaborée au sein de l'entreprise. Les entreprises ne sont dès lors pas obligées de mettre en place un régime de participation financière. "Le gouvernement a voulu que ce plan de participation soit

# FAIRE PARTICIPER LES TRAVAILLEURS AU CAPITAL ET AUX BÉNÉFICES DES ENTREPRISES ?

perçu comme une démarche volontaire et non pas imposé par le haut. C'est au management à prendre ou pas l'initiative d'un tel plan" ajoute Jean-Pauls Servais.

### 2. Pas de plan si pas de CCT

Le plan de participation doit être le résultat de la concertation collective entre employeurs et travailleurs. "Un tel plan doit en effet être entériné par une convention collective conclue au sein de l'entreprise ou au sein d'un groupe d'entre-

prises. Le projet de loi a également prévu le cas de l'absence de délégation syndicale. Dans ce cas précis, on passe par la formule de l'acte d'adhésion qui est une sorte de procédure d'information individuelle", précise Jean-Paul Servais.

### 3. Le plan doit s'adresser à tous les travailleurs

Le plan de participation doit, en outre, être proposé à l'ensemble des travailleurs au sein de l'entreprise. La participation des travailleurs doit avoir un effet mobilisateur. Elle englobe tous les travailleurs parce que l'implication de tout un chacun est importante. Contrairement à d'autres techniques complémentaires, comme les options sur actions, par exemple, la participation des travailleurs n'est donc pas un instrument de motivation individuelle. Entendez par là que, dans ce plan-ci, tout le monde – de la caissière au PDG – peut y participer !

### 4. Le plan doit être lié aux résultats de l'entreprise

Le plan de participation doit prévoir une formule prédéterminée où le lien avec les résultats de l'entreprise apparaîtra clairement. La participation des travailleurs implique une transparence dans la gestion de l'entreprise de manière à faire apparaître clairement le lien avec les résultats de l'entreprise. Ce principe doit être mis en relation avec les principes de "corporate governance" qui font l'objet des travaux d'un autre groupe de travail mis sur pied par le gouvernement et présidé par le professeur Paul De Grauwe.

### 5. La participation ne remplace pas le salaire

Il s'agit d'un revenu additionnel. Les travailleurs doivent en effet pouvoir maintenir leur rémunération ordinaire lorsque l'entreprise a des résultats moins satisfaisants.

### 6. Les plans de participation bénéficient d'un régime fiscal favorable

Les participations au capital (actions) ou aux bénéfices (cash) de l'entreprise qui sont allouées ne constituent pas un salaire au sens de la législation en vigueur et ne sont donc pas soumises au régime fiscal et parafiscal applicable à une rémunération. Il est clairement établi que ce plan de participation ne peut se faire que par l'attribution d'espèces (cash) ou d'actions. Pas question donc pour un employeur d'adopter une autre formule de "rémunération", du genre attribution de produits de l'entreprise ! Remarque d'importance : lorsque l'avantage participatif est attribué sous forme d'actions, la convention collective de travail spécifique fixe le délai pendant lequel les actions sont bloquées, sans que cette période d'indisponibilité ne puisse être ni inférieure à 2 ans, ni supérieure à 5 ans. La raison ? Il faut en éviter que ces actions soient immédiatement revendues par le travailleur. "Il n'y aurait dans ce cas plus de différence avec l'attribution en liquide. C'est la raison pour laquelle il y a une période de blocage des actions", note avec justesse Jean-Paul Servais. Mais attention : cette période de blocage ne doit pas être trop longue au risque de rendre évanescents le lien entre les résultats de l'entreprise et l'avantage qui en découle pour le travailleur. La durée minimale est donc de 2 ans, mais la CCT peut prévoir une durée plus longue, mais sans excéder les 5 ans. Pour assurer le respect de cette condition d'indisponibilité, le travailleur a l'obligation d'inscrire les participations au capital qui lui ont été attribuées sur un compte-titres indisponible ouvert à son nom auprès d'un établissement de crédit ou d'une société de bourse. Comme quoi on n'est jamais assez prudent.

## MÉCANISME DE LA PARTICIPATION

Au même titre que les dividendes, les montants attribués aux travailleurs en tant que participation aux bénéfices (cash) ou au capital des entreprises (actions) représentent une partie du bénéfice après impôts. Par ailleurs, outre un régime de taxation très favorable dans le chef des travailleurs, ces montants bénéficient d'un régime de sécurité sociale très avantageux, non seulement dans le chef de l'employeur qui est dispensé de toute cotisation patronale, quelle que soit la forme de participation (en espèces ou en actions), mais aussi dans le chef du travailleur, puisque seule une cotisation spéciale de 13,07 % doit être retenue en cas de participation aux bénéfices.

## RÉGIME FISCAL

La participation des employés devrait pouvoir bénéficier d'un statut fiscal favorable suivant en cela les conclusions du rapport De Grauwe. Le comité d'experts présidé par le sénateur VLD propose d'exonérer l'employeur de toute cotisation de sécurité sociale, tandis que l'employé serait tenu par un précompte mobilier de 15 % lors du versement des actions. En revanche, s'il s'agit d'une participation en cash, le régime serait moins intéressant pour le travailleur, puisqu'il payerait une cotisation de sécurité sociale de 13,07 % ainsi qu'un précompte mobilier de 25 %. En clair, cela signifie qu'une participation de 100 BEF en faveur de l'employé, cela coûterait 166 BEF à l'employeur, tandis que l'employé recevrait 65 BEF en cas de paiement en cash, et 85 BEF s'il reçoit des actions.