

Participation des travailleurs : 'Made in Belgium'

Philip Van Eeckhoute
Secrétaire général

La Belgique est enfin arrivée au bout du tunnel. Ce qui a longtemps paru irréaliste sous l'angle politique est aujourd'hui une réalité: la 'loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés'¹, prévoit que les régimes de participation des travailleurs peuvent être introduits en Belgique. Voici une esquisse du système qui pourra être prochainement appliqué dans notre pays...

OBJECTIFS

En ce début de troisième millénaire, la Belgique cherche à suivre la voie tracée par les nombreux pays qui considèrent, depuis plusieurs décennies déjà, la participation des travailleurs comme un élément essentiel de la vie socio-économique. L'objectif de la participation des travailleurs est bien connu: elle vise à accroître l'implication des travailleurs dans la vie de leur entreprise, avec tous les effets bénéfiques qui en découlent pour l'entreprise, le travailleur et l'employeur. Il n'est pas rare, en effet, que ce qui, au départ, n'est bien souvent qu'un simple partage des résultats de l'entreprise suscite une plus grande implication des travailleurs, comme en témoignent les nombreux exemples d'entreprises étrangères.

La première initiative a été l'introduction, au début de l'année 1999, d'une législation spécifique relative aux options sur actions². La nouvelle loi relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés constitue donc la deuxième étape importante vers une plus grande participation des travailleurs. Les principales lignes directrices de cette loi, qui traduit pour l'essentiel les conclusions d'un groupe de travail créé à la demande du gouvernement et placé sous la direction du professeur De Grauwe, sont présentées ci-dessous.

Comme l'intitulé de la loi le laisse déjà supposer, plusieurs pistes peuvent être arpentées: soit les travailleurs

reçoivent une partie des bénéfices de l'entreprise en espèces (participation aux bénéfices), soit ils reçoivent des actions ou parts (participation au capital). La loi n'interdit pas expressément de suivre simultanément ces deux voies. Il existe une troisième possibilité, mais elle s'applique uniquement aux PME: il s'agit d'attribuer une participation aux bénéfices que le travailleur investit directement dans l'entreprise. Cette formule est appelée 'plan d'épargne d'investissement' (voyez plus loin).

GROUPE VISÉ

Le groupe visé par la loi est celui des travailleurs de sociétés.

Par 'sociétés', on entend les sociétés, associations ou établissements assujettis à l'I.Soc. (Titre III, Chapitre 1 C.I.R.) ou à l'INR (art. 227, 2° C.I.R.), à l'exception des centres de coordination. Par conséquent, les entrepreneurs indépendants sans société ne peuvent offrir à leurs travailleurs un régime de participation.

Les 'travailleurs' sont les personnes accomplissant un travail contre rémunération sous l'autorité d'une autre personne, dans le cadre ou en dehors d'un contrat de travail. Cela signifie que les fonctionnaires ne relèvent pas du champ d'application de la loi, si l'entité dans laquelle ils travaillent n'est pas assujettie à l'impôt des sociétés. Il en va de même pour les indépendants (administrateurs et gérants qui ne cumulent pas leur mandat avec un contrat de travail).

¹ M.B., 9 juin 2001.

² Loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses (M.B., 1er avril 1999).

LE PLAN DE PARTICIPATION COMME PIERRE ANGULAIRE DU RÉGIME

Un régime de participation est introduit dans la société via un 'plan de participation'.

Dans les sociétés ayant une délégation syndicale, le plan de participation doit être instauré par une convention collective de travail spécifique qui ne peut porter que sur les principes du régime de participation. En d'autres termes, les négociations et la conclusion de cette CCT doivent être dissociées des négociations salariales traditionnelles qui seront traitées dans une autre CCT.

Les sociétés n'ayant pas de délégation syndicale (ci-après appelées 'PME') peuvent instaurer un plan dans le respect d'une procédure spécifique qui s'inspire du modèle de la procédure de rédaction et de modification du règlement de travail dans les entreprises sans conseil d'entreprise. Concrètement, l'employeur communique un projet d' 'acte d'adhésion' à ses travailleurs (par écrit ou par voie d'affichage) qui peuvent ensuite lui faire part de leurs observations. S'il n'y a pas de remarques, l'acte d'adhésion entre en vigueur 15 jours après sa communication. Si des observations ont été formulées par les travailleurs, une procédure impliquant l'intervention d'un fonctionnaire de conciliation est mise en œuvre. Si ce fonctionnaire ne parvient pas à concilier les points de vue de l'employeur et des travailleurs, la commission paritaire compétente est chargée de trancher le nœud gordien.

Dans les PME également, l'employeur peut décider d'introduire le plan de participation par la biais d'une CCT. En pareil cas, un secrétaire syndical externe mènera les négociations, compte tenu de l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise.

Tous les travailleurs de l'entreprise doivent avoir la possibilité de prendre part au plan de participation. La CCT ou l'acte d'adhésion (dans les PME) peut prévoir une ancienneté de (maximum) un an pour pouvoir prendre part au plan. Sauf lorsque l'acte d'adhésion prévoit la participation obligatoire des travailleurs, un travailleur a toujours le droit de ne pas prendre part au système.

Un plan de participation ne peut être instauré que par les entreprises qui sont liées par une CCT relative aux salaires pour la même période de référence. Cette CCT peut être conclue aussi bien au niveau du Conseil National du Travail qu'au sein de la commission paritaire compétente ou de la société concernée.

La participation du travailleur: plafonnée et pas en remplacement d'une rémunération ou d'autres avantages

Le montant total des participations au capital et aux bénéfices, accordé aux travailleurs en application du plan de participation ne peut – à la clôture de l'exercice comptable concerné - excéder 10% de la masse salariale brute totale et 20% du bénéfice de l'exercice après impôts. Ces deux plafonds doivent être appliqués cumulativement. Le montant le plus faible est donc le plafond à respecter.

En ce qui concerne les plans de participation instaurés au niveau d'un groupe, on annonce un A.R. contenant des règles de calcul spécifiques.

Il est impératif que le plan de participation ne puisse être instauré dans le but de remplacer des rémunérations, primes, avantages en nature ou quelconques.

Il est impératif que le plan de participation ne puisse être instauré dans le but de remplacer des rémunérations, primes, avantages en nature ou quelconques 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. Cette disposition n'est pas applicable aux plans collectifs de participation qui ont été instaurés avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi et qui poursuivent des objectifs comparables. Concrètement: des initiatives antérieures de certaines entreprises qui peuvent être considérées comme des précurseurs dans ce contexte, peuvent être adaptées aux nouvelles règles sur base de la loi, sans que ces adaptations aient un effet rétroactif. Mais cela implique qu'au moment de l'adaptation à la nouvelle législation, l'obligation de

CCT ou (pour les PME) la procédure d'adhésion doit être respectée.

Mentions obligatoires

Le plan de participation doit obligatoirement contenir les mentions suivantes:

- Le cas échéant, les règles complémentaires relatives au calcul de l'ancienneté;
- L'adhésion obligatoire ou non des travailleurs;
- Le choix du mode d'attribution, qui doit nécessairement s'effectuer en espèces ou en actions ou parts;
- La période d'indisponibilité des actions ou parts, qui comprennent le droit de vote;
- Le cas échéant, les critères objectifs servant à déterminer le montant à attribuer à chacun des travailleurs adhérents;
- Les modalités et les seuils de calcul des participations attribuées;

- Le cas échéant, la création d'une société distincte pour la détention et la gestion des actions ou parts attribuées;
- 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 en cas de motifs graves imputables au travailleur;
- La durée et les modalités de résiliation du plan de participation;
- L'identité de la personne appelée à supporter les frais de gestion relatifs au dépôt à découvert en cas d'attribution d'actions au porteur (voyez plus loin);
- La non-application de l'art. 23 de la loi sur les CCT (Loi du 5 décembre 1968). Cela signifie concrètement qu'en cas de résiliation de la CCT relative à la participation, le travailleur ne peut, en la matière, faire valoir d'autres droits sur base de son contrat de travail individuel (qui a en principe été adapté tacitement sur base de la CCT).

En principe, les avantages qui découlent du plan de participation sont les mêmes pour tous les travailleurs. La loi permet toutefois d'y déroger - selon des critères objectifs définis par CCT conclue en (sous-)commission paritaire. En outre, on annonce un A.R. qui fixera un certain nombre de critères objectifs à défaut d'une telle CCT.

Période d'indisponibilité des actions

Lorsque l'avantage participatif est attribué sous la forme d'actions ou parts, la CCT relative à la participation fixe la période au cours de laquelle ces actions ou parts doivent rester indisponibles. La période minimum légale d'indisponibilité est de 2 ans, et la période maximale est de 5 ans. Cette période d'indisponibilité traduit la volonté de favoriser l'implication des travailleurs dans la vie de l'entreprise, et souligne encore la différence qui distingue la participation d'un simple paiement en espèces. Les modalités de cette disposition diffèrent selon qu'il s'agit d'actions au porteur ou d'actions nominatives. Le travailleur est ainsi tenu d'inscrire les actions au porteur qu'il a acquises dans le cadre du plan de participation sur un compte bloqué à son nom et ouvert auprès d'un établissement de crédit. S'il s'agit d'actions nominatives, elles font l'objet d'une inscription spéciale dans le registre des actionnaires et, le cas échéant, sur le certificat représentatif des titres nominatifs.

La période d'indisponibilité prend fin en cas de licenciement, mise à la retraite ou décès du travailleur, et également en cas d'offre publique d'acquisition sur les titres offerts dans le cadre du plan de participation, et dans le cas d'une opération entraînant une modification du contrôle de la société. Enfin, la période d'indisponibilité prend également fin lors du transfert des travailleurs vers une société non liée et en cas de changement de commission paritaire compétente de l'employeur.

Société de participation

La CCT ou l'acte d'adhésion qui instaure le plan de participation peut prévoir la création d'une société coopérative

de participation. Dans un tel cas, cette structure intermédiaire a pour but de gérer les participations au capital apportées par les travailleurs (au moins trois). Le capital de la société coopérative – dont la dénomination doit obligatoirement comporter la mention "société coopérative de participation" – est formé par les apports effectués par les travailleurs adhérents de leurs participations au capital et, le cas échéant, par les dividendes qu'ils reçoivent de la société coopérative. Les parts de la société coopérative sont également soumises à une période d'indisponibilité, dont les règles sont analogues à celles mentionnées plus haut.

Le traitement fiscal et parafiscal des avantages participatifs attribués dans le chef de l'employeur et du travailleur (voyez plus loin) reste en principe le même, qu'une telle société ait été constituée ou non.

LE 'PLAN D'ÉPARGNE D'INVESTISSEMENT' EN TANT QUE RÉGIME PROPRE AUX PME

L'attribution d'actions aux travailleurs (participation au capital) pourrait poser problème dans les PME (ou "petites sociétés" au sens du C. Soc.), compte tenu de l'incidence de cette attribution sur l'autorité dans ces entreprises essentiellement familiales. C'est la raison pour laquelle la loi donne aux PME la possibilité d'instaurer un régime adapté qu'on appelle 'plan d'épargne d'investissement'. Ce régime implique que la part dans les bénéfices (pas dans les actions) attribuée annuellement aux travailleurs dans le cadre du plan de participation est directement mise à disposition de la PME par ces travailleurs sous la forme d'un prêt non subordonné, comptabilisé sous une rubrique distincte des dettes de la société. L'objectif d'un tel plan d'épargne d'investissement est d'améliorer sensiblement la capacité de financement des PME en général et des 'start-up' en particulier.

La CCT spécifique ou l'acte d'adhésion fixe la période de remboursement, qui ne peut être inférieure à 2 ans, ni être supérieure à 5 ans. Les motifs pour lesquels cette période prend fin anticipativement sont analogues à ceux mentionnés plus haut en ce qui concerne la fin de la période d'indisponibilité des actions (dans le système 'ordinaire').

La PME paie annuellement un intérêt à ses travailleurs pour ce prêt. Le taux de cet intérêt est fixé dans le plan de participation. Il ne peut être inférieur au taux d'intérêt applicable à une OLO³ de durée équivalente à celle du prêt.

³ Obligation linéaire visée aux articles 1 à 10 de l'arrêté royal du 9 novembre 1992 portant coordination de l'arrêté royal du 27 mars 1992 relatif à l'émission des obligations linéaires.

Le montant total des participations investies par les travailleurs dans leur PME doit être affecté par celle-ci à des investissements en immobilisations.

La perte de la qualité de PME (du fait du dépassement des seuils de chiffre d'affaires, d'effectif et/ou de total du bilan qui caractérisent une 'petite société') n'entraîne pas la fin brutale du plan d'épargne d'investissement. Un remboursement avant l'expiration de la période de remboursement prévue dans le plan de participation n'est pas possible. Le plan d'épargne d'investissement instauré avant le changement de qualité (la 'petite société' devient une 'grande société') est donc mené jusqu'à son terme.

RÉGIME (PARA)FISCAL DANS LE CHEF DU TRAVAILLEUR

Taux

Une cotisation de solidarité ONSS de 13,07% analogue à celle applicable à l'attribution d'une rémunération doit être retenue sur les participations aux bénéfices (donc pas sur les participations au capital).

Le taux de la taxe due sur la participation aux bénéfices s'élève à 25%.

Le taux de la taxe est fixé à 15% pour les participations au capital (actions).

Dans le cas d'un plan d'épargne d'investissement d'une PME, aucune cotisation sociale n'est due et le taux est réduit à 15%. Le traitement fiscal d'un tel plan est donc analogue à celui d'une participation au capital.

Les taux susmentionnés sont, le cas échéant, majorés d'une taxe additionnelle de 23,29%. Tel est notamment le cas si la condition d'indisponibilité (la période de blocage des actions attribuées ou la période de remboursement du prêt non subordonné dans le chef des PME) n'est pas respectée. Concrètement, cette taxe additionnelle a pour effet que les travailleurs qui vendent anticipativement les actions qui leur ont été attribuées dans un régime de participation au capital, sont, en fin de compte, soumis au même régime fiscal que ceux qui évoluent dès le départ dans un régime de participation aux bénéfices (paie-

ment en espèces, qui est moins avantageux sous l'angle fiscal et parafiscal).

Il convient naturellement de remarquer qu'avant que ces taux soient payés, l'impôt des sociétés aura déjà été acquitté, conformément à l'art. 215 C.I.R. 1992.

Pour diverses raisons, le régime fiscal est repris dans le Code des taxes assimilées aux impôts sur les revenus, et non dans le C.I.R.

Base imposable

La base imposable dépend de la nature de la participation:

- lorsqu'il s'agit d'une participation aux bénéfices, la taxe est perçue sur le montant en espèces, sous déduction de la cotisation sociale;
- lorsqu'il s'agit d'une participation au capital, la base imposable est égale au montant à affecter à la participation au capital, attribuée conformément au plan de participation annuel de la société;
- dans le cas d'un plan d'épargne d'investissement (de PME), la base imposable de la participation aux bénéfices qui en découle est égale au montant en espèces, attribué conformément au plan de participation annuel de la société.

La taxe éventuellement supportée par le débiteur de la participation, à la décharge du bénéficiaire, est ajoutée au montant de cette participation pour le calcul de la taxe.

Lorsqu'il s'agit d'une participation au capital, la valeur, et par conséquent la base imposable, des actions attribuées aux travailleurs est déterminée comme suit.

Lorsqu'il s'agit d'actions cotées ou négociées en bourse, leur valeur (base imposable) doit être fixée sur au moins le montant correspondant, au choix de la société qui attribue les actions, au cours moyen de l'action pendant les trente jours précédant le jour de l'attribution des actions, ou le dernier cours de clôture qui précède le jour de l'attribution.

Dans les autres cas, la valeur ne peut être inférieure à la valeur réelle de l'action au moment de son attribution,

Ce qui semble être essentiel dans ce dossier, outre le fait que le plan de participation doit en principe être instauré par le biais d'une CCT, est la possibilité de déroger à la règle "tous égaux devant la loi".

déterminée par la société sur avis conforme d'un réviseur d'entreprises ou d'un expert-comptable externe désigné par celle-ci. Cette valeur ne peut être inférieure à la valeur comptable des actions sur la base des derniers comptes annuels de la société émettrice, clôturés et approuvés avant la date de l'attribution.

Ces dispositions sont analogues à celles prévues dans la législation relative aux options sur actions. Il existe toutefois une différence importante entre les deux régimes: alors que l'expert-comptable externe a été oublié, dans le régime relatif aux options sur actions, en tant que professionnel apte à intervenir pour la détermination de la valeur, cette omission a été réparée dans la législation relative à la participation des travailleurs.

Le montant de la base imposable de la taxe additionnelle est fixé de manière analogue, et est le cas échéant limité au pro rata du nombre des participations perçues anticipativement.

La taxe est due au moment de l'attribution ou de la mise en paiement des participations aux bénéficiaires ou au capital. L'inscription de la participation sur un compte ouvert au profit du bénéficiaire (même si ce compte est bloqué) est considérée comme une attribution. La taxe additionnelle est due au moment où l'indisponibilité de la participation est levée.

En pratique, la taxe doit être retenue par l'employeur sur les montants affectés au paiement en espèces, à la participation au capital ou au plan d'épargne d'investissement.

La taxe additionnelle est retenue par l'établissement de crédit concerné en cas de non-respect de la condition d'indisponibilité des participations de l'employeur. Si une société coopérative de participation est prévue comme intermédiaire dans le régime, ces participations doivent également être indisponibles pendant une période déterminée. Si le travailleur enfreint cette règle, c'est la société coopérative de participation qui retient la taxe additionnelle.

Dans les autres cas, c'est l'employeur qui retient la taxe additionnelle.

Le mode de versement, l'établissement et le recouvrement de la taxe et de la taxe additionnelle sont déterminés conformément aux règles applicables en matière de précompte mobilier.

En les mentionnant expressément à l'article 38 du C.I.R., les actions ou parts ou les bénéfices attribués dans le cadre d'un plan de participation sont exemptés de l'impôt des personnes physiques.

Enfin, le régime fiscal avantageux applicable, en matière d'impôts sur les revenus, à la première tranche de 5.000 BEF de dividendes des sociétés coopératives agréées, ne s'applique pas aux revenus provenant de sociétés de participation.

RÉGIME (PARA)FISCAL DANS LE CHEF DE L'EMPLOYEUR

A l'article 198, alinéa premier du C.I.R., le '2°' abrogé par la loi du 22 juillet 1993 est rétabli afin d'exclure expressément de la catégorie des frais professionnels déductibles la taxe et la taxe additionnelle qui sont retenues et versées par l'employeur.

Un 12° vient s'ajouter à cet article pour que l'avantage participatif attribué ne fasse pas non plus partie des frais professionnels déductibles. La participation attribuée est donc considérée comme une dépense non admise.

L'article 207, alinéa deux du C.I.R. est complété en ce sens qu'aucune déduction ne peut désormais être opérée sur la partie des bénéficiaires affectés aux dépenses visées à l'article 198, alinéa premier, 12°. En d'autres termes, la participation des travailleurs sera, en tout cas, soumise à l'I.Soc.

Certaines modifications ont également été apportées au Code des droits d'enregistrement, d'hypothèque et de greffe afin d'exempter du droit d'enregistrement proportionnel les augmentations de capital opérées en application d'un plan de participation.

ENTRÉE EN VIGUEUR

Un Arrêté Royal doit encore régler l'entrée en vigueur de chacun des articles de loi.

EN CONCLUSION...

Ce qui semble être essentiel dans ce dossier, outre le fait que le plan de participation doit en principe être instauré par le biais d'une CCT, est la possibilité de déroger à la règle 'tous égaux devant la loi'. Certes, on ne peut que se réjouir du noble objectif de départ qui consiste à faire profiter dans la même mesure tous les travailleurs du succès et de la croissance de l'entreprise. Il n'empêche que de nombreux employeurs seront tentés de favoriser certaines catégories de travailleurs. Reste à savoir quelle sera la marge de manœuvre autorisée par les commissions paritaires dans leur propre CCT et par l'arrêté royal spécifique qu'on annonce sur cette matière.

SÉMINAIRE " PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS "

Le 12 octobre 2001, l'IEC organisait, en collaboration avec la FVIB (Federatie voor Vrije en Intellectuele Beroepen), un séminaire au sujet de la nouvelle législation relative à la participation des travailleurs. Quelques impressions.



Le séminaire du 12 octobre 2001 eut lieu à l'auditoire "Herman Teirlinck" de la KBC Bank à Bruxelles et suscita l'intérêt d'un grand nombre de confrères.



Le séminaire fut ouvert par Johan De Leenheer, président de l'IEC et clôturé par Koen Geens, président de la FVIB.



Jean-Paul Servais, président du Conseil supérieur des professions économiques, esquissa les lignes de force de la nouvelle législation.



Jan Verhoeve, expert-comptable, analysa la nouvelle législation du point de vue des PME.



Bruno Colmant, conseil fiscal et auditeur-général à la BBL, exposa les aspects comptables et fiscaux de la loi.