



THESIS / THÈSE

MASTER EN SCIENCES ÉCONOMIQUES

La participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise

Mercier, Nelly

Award date:
1990

Awarding institution:
Universite de Namur

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix, Namur

Faculté des Sciences Economiques et Sociales

Année académique 1989-1990

La participation des travailleurs

aux bénéfices de l'entreprise

Nelly MERCIER

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de
Licenciée et Maître en Sciences Economiques et Sociales

AVANT-PROPOS

Au début de cet exposé, je tiens à remercier quelques personnes qui m'ont apporté de l'aide dans la réalisation de ce travail.

Je remercie Monsieur PONTAROLLO et Monsieur Tiziano TREU, Professeurs à l'Université Catholique du Sacré Coeur de Milan, pour leur disponibilité et pour m'avoir introduite dans diverses organisations lors de mon stage à Milan. Sans leur encadrement mon stage n'aurait pas été mené à bien.

Je suis reconnaissante à Monsieur Robert DESCHAMPS et à Monsieur Jean-Claude DE MEESTER, Professeurs aux Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix à Namur, pour les conseils et les corrections apportées.

Mes remerciements s'adressent également à Monsieur Guido MERCKX, assistant à l'UFSAL Bruxelles, pour les nombreux documents qu'il m'a fournis.

Je remercie tout particulièrement Monsieur Michel COIPEL, directeur de ce mémoire, pour sa disponibilité et la qualité des conseils qu'il m'a fournis tout au long de l'élaboration du mémoire.

Enfin, que tous ceux qui m'ont aidée et encouragée, de loin ou de près, trouvent dans ce travail l'expression de ma profonde gratitude

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1. GENERALITES	3
INTRODUCTION	3
✂ Section 1. Evolution de la participation aux bénéfices	6
1.1. Avant 1945	6
1.2. A partir de 1945 jusqu'en 1970	6
1.3. depuis 1970	7
✂ Section 2. Décision de la mise en oeuvre d'une technique de participation aux bénéfices	9
2.1. Décision émanant des entreprises	9
2.2. Décision émanant des syndicats ouvriers	10
2.3. Décision émanant des pouvoirs publics	10
CHAPITRE 2. APERCU DES TECHNIQUES DE PARTICIPATION AUX BENEFICES EN EUROPE	12
INTRODUCTION	12
Section 1. Les techniques de participation aux bénéfices en France	14
1.1. La Participation	14
1.2. L'Intéressement	20
1.3. Les plans d'actionnariat	23
1.3.1. Les Options sur Actions	23
1.3.2. L'acquisition d'actions en bourse par les salariés	24
1.3.3. La Distribution Gratuite d'Actions	24
1.4. Les Plans d'Epargne d'Entreprise	26
1.5. Le Leveraged Management Buy-Out	27
Section 2. La participation aux bénéfices en Angleterre	29
2.1. Le Profit Sharing	29
2.2. Le Profit-Related-Pay	31

2.3. Les Employee Stock Ownership Plans	32
2.4. Les Selective Share Options	34
2.5. Les Plans d'Epargne avec Option d'Achat d'Actions	34
2.6. Application de l'ensemble des techniques de participation aux bénéfices	37
 Section 3. La Situation dans d'autres pays européens	 40
3.1. La situation en Suède	40
3.2. La situation aux Pays-Bas	41
3.3. La situation en République Fédérale d'Allemagne (RFA)	43
3.4. La situation au Danemark	44
 CONCLUSION	 45
 CHAPITRE 3. LA PARTICIPATION AUX BENEFICES EN BELGIQUE	 46
 INTRODUCTION	 46
 Section 1. Les techniques d'actionnariat des salariés dans leurs entreprises	 47
1.1. La Monory Permanente	47
1.2. La Société Novatrice	48
1.3. Les Stock Option Plans	50
1.4. Le Droit de Souscription Préférentiel lors d'une augmentation de capital	54
1.4.1. Les entreprises privées	54
1.4.2. Les entreprises publiques	56
1.5. Les plans d'intéressement en actions de l'entreprise et la distribution gratuite d'actions	57
1.5.1. Les Plans d'Intéressement en Actions de l'entreprise	57
1.5.2. La Distribution Gratuite d'Actions aux travailleurs	58
 Section 2. Les certificats bénéficiaires en Belgique: le cas Agfa-Gevaert	 59
2.1. La technique des certificats bénéficiaires	59
2.1.1. L'objectif poursuivi par Agfa-Gevaert	59
2.1.2. La base juridique des certificats bénéficiaires	60
2.1.3. La technique vue de plus près	60

2.2. La question du traitement fiscal et parafiscal des certificats bénéficiaires bénéficiaires	62
2.2.1. L'acceptabilité de la technique sur le plan fiscal	62
2.2.2. L'acceptabilité de la technique sur le plan parafiscal	63
 CONCLUSION	 65
 CHAPITRE 4. LES EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLANS AUX ETATS-UNIS	 66
 INTRODUCTION	 66
 Section 1. Introduction aux Employee Stock Ownership Plans (ESOPs)	 68
 Section 2. Le principe et le fonctionnement des ESOPs	 69
2.1. Le principe des ESOPs	69
2.2. Le fonctionnement des ESOPs	69
Section 3. Le cadre juridique et fiscal	76
3.1. Les incitants fiscaux	76
3.2. Les responsabilités des trustees	77
3.3. L'application des Securities Laws	78
 Section 4. Les ESOPs et les autres types de plans à compensation différée	 80
4.1. Les vertus des ESOPs	81
4.2. Les limites des ESOPs	81
4.3. Les ESOPs et les Profit Sharing Plans	85
 Section 5. Cas particulier: ESOP de la société AVIS	 87
5.1. Présentation de la société	87
5.2. Adoption d'un ESOP chez AVIS	87
5.3. AVIS: retour de la sérénité	88
 CONCLUSION	 89

CHAPPITRE 5. ELEMENTS D'EVALUATION DES TECHNIQUES DE PARTICIPATION AUX BENEFICES	92
INTRODUCTION	92
Section 1. Les aspects économiques de la participation aux bénéfices	92
1.1. Les aspects macroéconomiques	92
1.1.1. Les avantages de la participation aux bénéfices	92
1.1.2. Critiques relatives aux avantages macroéconomiques	94
1.2. Les aspects microéconomiques de la participation aux bénéfices	99
1.2.1. L'attitude des travailleurs	99
1.2.2. Politique salariale	103
1.2.3. La profitabilité	104
1.2.4. Les risques pour les travailleurs	104
1.2.5. Les causes organisationnelles de la participation aux bénéfices	105
Conclusion	106
* Section 2. La participation aux bénéfices et les partenaires sociaux	108
2.1. La situation en Europe et aux Etats-Unis	108
2.2. La situation en Italie	110
2.3. La situation en Belgique	111
2.3.1. La position de la FEB	112
2.3.2. La position de la FGTB	113
2.3.3. La position de la CSC	114
2.3.4. Le paiement des cotisations de sécurité sociale	116
Conclusion	117
Section 3. L'impact de la participation aux bénéfices	118
3.1. L'octroi d'un dividende face à une augmentation de salaire	118
3.2. Les cotisations de sécurité sociale et les certificats bénéficiaires	122
Conclusion	125
CONCLUSION	126
BIBLIOGRAPHIE	

INTRODUCTION

La dernière décennie a été caractérisée par une multiplication des techniques de participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise. Le nombre de travailleurs et d'entreprises concernés par ces techniques s'est fortement accru. En outre, dans un certain nombre de pays, les pouvoirs publics accordent un intérêt particulier à la participation aux bénéfices et prennent des dispositions légales afin d'en élargir les champ d'application.

Les raisons de cette évolution sont multiples tant au niveau des entreprises qu'au niveau des pouvoirs publics.

Dans la perspective des entreprises, la participation aux bénéfices constitue un instrument capable de créer un climat social favorable au sein de l'entreprise. La participation aux bénéfices est non seulement destinée à procurer un intérêt financier aux bénéficiaires, mais elle vise également à les intéresser à la vie quotidienne de l'entreprise.

Les employeurs ont pris conscience qu'intéresser les membres de leur personnel aux résultats permet de lier davantage la politique de gestion du personnel et les perspectives de croissance de l'entreprise. En d'autres termes, les travailleurs occupent une place aussi importante dans la prospérité de l'entreprise que les apporteurs de capitaux.

Dans certains pays, tels que la France et les Etats-Unis, les pouvoirs publics se sont intéressés très tôt à la participation aux bénéfices. Les mesures d'encouragement mises en place ont contribué à une croissance spectaculaire du nombre d'applications des techniques de participation aux bénéfices. A l'instar de ce qui se fait à l'étranger, les décideurs publics d'autres pays manifestent, ces dernières années, une plus grande attention à ces techniques.

La participation aux bénéfices touche à divers aspects, interdépendants, de la vie de l'entreprise qui la met en oeuvre. Dès lors, ce mémoire a pour objectif principal d'analyser les aspects juridiques de différentes techniques de participation aux bénéfices; les aspects économiques et sociaux sont également considérés.

L'analyse de ces techniques se concentre sur les Etats-Unis et sur quelques pays européens à savoir: France, Angleterre, Belgique, Pays-Bas, République Fédérale d'Allemagne, Suède et

Danemark. Il s'agira d'analyser les réalisations les plus importantes en matières de participation aux bénéfices dans ces pays. Cela à partir de textes de lois, de l'ouvrage de Francine Van Den Bulcke, de documents divers et sur base d'études empiriques et théoriques effectuées dans ce domaine.

Cette analyse comprend cinq chapitres.

L'objet du premier chapitre est de présenter quelques considérations générales relatives aux grandes orientations qui se sont manifestées au cours du développement des techniques de participation aux bénéfices.

Les trois chapitres suivants sont consacrés à la présentation des principales techniques pratiquées dans les pays précités. L'accent étant mis sur la France, l'Angleterre, la Belgique et les Etats-Unis.

Enfin, au dernier chapitre il sera proposé quelques éléments d'évaluation des différentes techniques. Nous envisagerons les aspects économiques et sociaux (en partie sur base d'avis des partenaires sociaux) de la participation aux bénéfices.

CHAPITRE 1. GENERALITES

INTRODUCTION

La participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise a connu un développement différent aux Etats-Unis et en Europe.

D'une part, la participation s'est développée très tôt aux Etats-Unis. Elle résultait essentiellement de la décision de chefs d'entreprises de partager les bénéfices avec ceux qui ont contribué à les produire. Elle pris une base principalement volontaire. Les pouvoirs publics ne sont pas intervenus de manière insistante dans ce domaine; tout au plus ils se sont contentés d'introduire certaines modalités qui favorisent l'adoption de l'une ou l'autre formule de participation et qui en élargissent le champ d'application.

D'autre part, en Europe, les systèmes volontaires de participation se sont faits plus rares et le nombre d'applications varient d'un pays à l'autre. A cet égard, les pouvoirs publics dans certains états sont intervenus pour développer la participation en introduisant des formules obligatoires et des formules facultatives réglementées. La lente évolution des expériences dans ce domaine peut s'expliquer, globalement, par l'importance des secteurs publics dans les économies des divers pays.

Ce chapitre a pour objectif de présenter les grandes orientations qui se sont manifester au cours du développement des techniques de participations des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise. La première présente l'évolution de la participation et la seconde section est consacrée à la décision de la mise en oeuvre d'une technique de participation aux bénéfices. Avant de développer ces deux sections, définissons tout d'abord la participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise.

Définition de la participation aux bénéfices

La participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise est "toute procédure par laquelle un employeur paye ou rend disponible aux travailleurs, selon des règles raisonnables d'éligibilité, en addition au salaire de base, des sommes disponibles immédiatement ou de façon différée, basées sur le profit"(1).

Quelques explications à propos de cette définition:

- toute procédure par laquelle un employeur paye ou rend disponible aux travailleurs

Cette procédure dépasse le domaine du contrat de travail proprement dit et elle a un autre caractère juridique que le contrat de travail. En effet, la participation aux bénéfices est un acte unilatéral et gratuit par lequel l'employeur accorde au salarié une partie des bénéfices sans qu'aucune contre-prestation ne soit exigée.

- selon des règles raisonnables d'éligibilité

Les montants qui seront distribués aux travailleurs doivent faire l'objet d'un calcul prédéterminé, ainsi que la part que recevra chacun d'eux. De cette manière, on évite toute distribution arbitraire de sommes d'argent. Ces règles peuvent soit provenir d'une convention entre employeur et travailleurs, soit être édictées par le législateur.

- en addition au salaire de base

Il est bien entendu que le montant de participation aux bénéfices vient s'ajouter au salaire de base et en aucun cas un travailleur verra son salaire de base amoindri en raison des sommes qu'il aurait reçu en guise de participation aux bénéfices. En d'autres termes, la participation n'influence pas le niveau du salaire de base et les augmentations futures des salaires. Il ne peut donc pas s'agir ici d'une partie du salaire, mais bien d'un supplément au salaire, et ce supplément a un autre caractère juridique et fiscal que le salaire lui-même.

(1) LATTI, G. (1979), "Profit sharing, employee stock ownership, savings, and assets formation plans in the Western World", *Multinational Industrial Relation Series*, n°5, p.2.

- des sommes disponibles immédiatement ou de façon différée

Ou bien, l'employeur verse immédiatement une certaine somme d'argent à ses travailleurs; ou bien ces montants sont investis sous diverses formes et les bénéfices de ces opérations seront versés ultérieurement aux bénéficiaires. Elle peut également distribuer des actions au lieu de verser une contribution en espèces.

SECTION 1. EVOLUTION DE LA PARTICIPATION AUX BENEFICES

Les différentes étapes de la participation aux bénéfices présentées ci-dessous se basent essentiellement sur l'ouvrage de Jean REMUS: "La participation financière des salariés dans les entreprises. Expériences étrangères", 1982.

1.1. Avant 1945

Les premières manifestations de l'association des travailleurs à la vie et aux résultats de l'entreprise remontent au milieu du 19^{ème} siècle. Il s'agissait principalement d'un mouvement à caractère social dont l'objet était de stimuler la motivation des travailleurs et de les intéresser aux résultats de leur travail sans pour autant mettre en cause la gestion, la prospérité et la structure de l'entreprise, ainsi que le principe salarial.

Toutefois, ces expériences étaient restées relativement rares jusqu'avant la seconde guerre mondiale. C'est seulement en 1921, aux Etats-Unis que des mesures fiscales furent prises en vue d'encourager la participation ainsi que les plans d'actionnariat.

1.2. A partir de 1945 jusqu'en 1970

Le mouvement qui avait commencé avant 1945 se développa rapidement aux Etats-Unis après la guerre. En effet, de nombreux chefs d'entreprises ont entrevu dans la participation un instrument de motivation du personnel au travail ainsi qu'un moyen de resserrer les relations employeur-salaire.

En Europe par contre, bien que des discussions furent nombreuses dans ce domaine, les réalisations restèrent rares jusqu'aux années cinquantes. Ces tendances prennent de l'ampleur grâce à l'impulsion des pouvoirs publics dans certains pays principalement en République Fédérale d'Allemagne (RFA) et en France.

Au lendemain de la première guerre mondiale en Allemagne, des lois furent adoptées sur la "formation du patrimoine" des travailleurs. La loi de 1951 visait l'encouragement de l'épargne populaire par l'octroi de primes à l'épargne-logement et la loi de 1953 concernait l'épargne ordinaire. Ces lois furent complétées par trois autres lois. La loi de 1961 accordait une exonération de charges sociales et fiscales aux sociétés qui effectuaient des versements volontaires annuels de

DEM 312 par travailleurs. En suite la loi de 1965 permettait aux travailleurs de se constituer un capital via des prélèvements sur leurs salaires. Et enfin, la loi de 1970 porte le montant de DEM 312 à DEM 624 et étend ces modalités aux travailleurs du secteur public; la mise en oeuvre de la loi se faisant sous forme d'une convention collective au sein d'un secteur d'activité.

En France, l'ordonnance du 17 Août 1967 a introduit une participation obligatoire des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises. L'objectif poursuivi était de reconnaître un droit aux travailleurs de participer aux résultats de l'entreprise; on visait également le développement de l'épargne. Il s'agit en fait d'une obligation légale établissant un droit des travailleurs.

L'expansion internationale de la participation attira peu à peu l'attention de grandes organisations internationales, à savoir: un séminaire tenu par l'OCDE en mai 1967 à Florence; une étude comparative des législations des différents pays faite par le bureau international du travail; un programme de politique économique à moyen terme pour la période 1966-1970 élaboré par la communauté européenne.

1.3. Depuis 1970

Deux grands courants apparaissent dès les débuts des années septante: un courant que l'on peut qualifier de "libéral et traditionnel" et l'autre de "social-démocrate et réformateur".

a) Le courant libéral et traditionnel

Ce courant s'observe principalement dans les pays anglo-saxons à savoir essentiellement les Etats-Unis et l'Angleterre. Traditionnellement, ces deux pays avaient le moins réglementé la participation et à partir des années septante, ils introduisent des modalités juridiques plus restrictives quant à la mise en oeuvre de différents mécanismes de participation. Les entreprises gardent, cependant, une grande marge de manoeuvre. C'est ainsi que le 2 septembre 1974 fut édictée l'ERISA (Employee Retirement Income Security Act) aux Etats-Unis et le Finance Act pour 1978 en Angleterre. Nous aurons l'occasion de revenir sur ces deux lois ultérieurement.

b) Le courant social-démocrate et réformateur

Il s'agit de courants plus radicaux qui se sont développés dans plusieurs pays d'Europe du Nord, notamment en Suède et au Danemark. En effet, certaines "organisations ouvrières sont venues progressivement à l'idée d'une socialisation de l'économie par transfert de capital des entreprises à des fonds collectifs des salariés"⁽¹⁾ gérés par des syndicats ouvriers. Ces fonds seraient alimentés par des prélèvements obligatoires sur les bénéfices ou sur la masse salariale.

L'idée de fonds collectifs a fait l'objet de nombreux débats en Suède depuis 1975. En 1976, Rudolf MEIDNER proposa un plan de participation collective des travailleurs aux bénéfices et au capital des entreprises. Ce projet-plan fut repris dans le programme des sociaux-démocrates en 1982 et en décembre 1983 on aboutit à l'élaboration de la loi sur les fonds collectifs des travailleurs. Nous reviendrons sur les modalités d'application de cette loi dans le chapitre suivant.

(1) REMUS, J. (1982), op.cit.,p.14.

SECTION 2. DECISION DE LA MISE EN OEUVRE D'UNE TECHNIQUE DE PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

La décision de la mise en oeuvre d'une technique de participation aux bénéfices peut provenir des initiatives soit des entreprises, soit des syndicats ouvriers, soit des pouvoirs publics. (1).

2.1. Décision émanant des entreprises

La participation aux bénéfices est conçue comme un instrument de management, c'est-à-dire une sorte de politique de gestion du personnel en vue de motiver tous les travailleurs ou une certaine catégorie d'entre eux et non pas comme une recherche de pouvoir de la part des dirigeants d'entreprises. En effet, la décision de la mise en oeuvre d'un mécanisme de participation est le fait de chefs d'entreprises soucieux d'efficacité économique et de compétitivité et elle s'effectue de manière spontanée.

Dans la plupart des cas, la participation s'exerce dans un cadre juridique souple, très peu réglementé. Plus important encore, il est des cas où il n'existe pas ou très peu d'incitants fiscaux.

L'un des exemples les plus flagrants de participation à l'initiative des chefs d'entreprises est le cas des entreprises japonaises. Aucune disposition légale n'encourage la participation au Japon. Néanmoins, certaines sociétés versent aux salariés permanents une prime biannuelle en guise de participation aux bénéfices. Ces primes peuvent représenter plusieurs mois de salaire, allant de quatre à six mois de salaire si l'entreprise a réalisé des bénéfices importants. Les revenus des primes font partie intégrante du salaire et sont à ce titre versées en espèces et soumis à l'impôt sur les revenus.

(1) REMUS, J. (1982), op. cit. et VAN PUT, A. (1988), "Werknemersparticipatie vandaag en morgen".

C'est également le cas de la Grande-Bretagne et des Etats-Unis où la participation se pratique sur une base volontaire de chefs d'entreprises. Toutefois, des dispositions fiscales sont appliquées pour élargir le champ d'application de la participation. Bien entendu, ces incitants fiscaux introduisent des contraintes aussi bien pour les entreprises que pour les travailleurs. Mais, les entreprises gardent la liberté de la mise en oeuvre ou non de la participation ainsi que des possibilités d'évolution des plans. De même, la participation à l'initiative des chefs d'entreprise se pratique également dans d'autres pays où la participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise n'est pas rendue obligatoire par la loi.

2.2. Décision émanant des syndicats ouvriers

L'objectif poursuivi dans ce cas est la formation collective du capital pour les salariés à partir des prélèvements effectués sur les bénéfices ou super-bénéfices des entreprises. Un fonds des salariés est ainsi constitué et géré principalement par les syndicats ouvriers. Ces derniers souhaitent, de cette manière, augmenter la solidarité dans la politique des salaires, contrecarrer la concentration des actifs qui servent à l'autofinancement et augmenter l'influence des travailleurs dans les entreprises. En d'autres termes, ils recherchent un transfert progressif de la propriété et du pouvoir des entreprises vers les travailleurs.

La mise en oeuvre de la participation est formellement réglementée et ne laisse aucune marge de manoeuvre aux entreprises et aux partenaires sociaux; la loi s'applique à toutes les sociétés dépassant un certain seuil d'effectif ou de bénéfices.

Des projets furent présentés pendant les années septante dans quelques pays à savoir le Danemark, la Suède, les Pays-Bas et la République fédérale d'Allemagne. Mais le cas le plus important de formation collective de capital est sans doute le cas des fonds collectifs suédois.

2.3. Décision émanant des pouvoirs publics

La France et l'Allemagne sont principalement les deux pays où les pouvoirs publics sont intervenus de manière insistante pour promouvoir la participation des salariés aux bénéfices de l'entreprise.

En France, l'ordonnance du 17 Août 1967 institue la participation des salariés aux fruits de

l'expansion des entreprises. L'objectif poursuivi est d'instaurer une réglementation détaillée qui servira de référence aux entreprises dans la mise en oeuvre de la participation. Dès lors, les entreprises dépassant un certain seuil d'effectif sont tenues de pratiquer la participation dans un cadre juridique et fiscal imposé par la loi. De ce fait, la participation devient un véritable droit des salariés et une obligation légale pour les entreprises. Toutefois, malgré les lois contraignantes, les entreprises bénéficient de certaines options quant au choix du mécanisme de participation pour leur permettre d'adapter la réglementation selon leurs aspirations et/ou de leur personnel.

En Allemagne également, les pouvoirs publics définissent un cadre juridique obligatoire dans lequel les entreprises doivent appliquer la participation. La loi des DEM 624 régit la participation et concerne la majorité des salariés des secteurs publics et privés. Ce système est institué par des conventions collectives et s'impose à toutes les entreprises du même secteur. Cependant, d'importantes options ont été introduites dans la législation ainsi que certaines contraintes indirectes permettant aux organisations professionnelles de les imposer à leurs membres.

L'intervention des pouvoirs publics dans ce domaine modifie quelque peu l'optique initiale que visait une meilleure motivation des travailleurs. A cette optique, ils ont ajouté "des préoccupations plus générales relevant davantage de la macroéconomie et de la politique" (1). Par l'intermédiaire de la participation aux bénéfices, les pouvoirs publics espèrent réduire les frictions qui avaient jusque là caractérisé les relations employeurs-employés. Dans plusieurs pays, la recherche d'une meilleure répartition des richesses était l'un des objectifs majeurs du partage des bénéfices en ce sens que la concentration excessive des capitaux suscitait de plus en plus de critiques.

(1) REMUS, J. (1982), op. cit., p.11.

CHAPITRE 2. APERCU DES TECHNIQUES DE PARTICIPATION AUX BENEFICES EN EUROPE

INTRODUCTION

Plusieurs formules permettent d'associer les travailleurs aux résultats de l'entreprise qui les emploie. Les législateurs des plusieurs pays encouragent vivement l'une ou l'autre formule de participation aux bénéfices avec ou sans participation au capital, mais dans certains pays les entreprises utilisent peu ces formules. Dès lors, la présentation de ces différentes formules se limite à décrire et à analyser les principales réalisations dans les pays les plus représentatifs à savoir: France, République fédérale d'Allemagne (RFA), Suède, Danemark, Angleterre et Pays-Bas.

Les entreprises disposent de plusieurs techniques pour distribuer une fraction des profits aux salariés. Elles peuvent distribuer une partie des bénéfices en espèces. Elles ont également la possibilité de céder des actions au titre de la participation aux bénéfices, ou encore fournir les sommes nécessaires à l'acquisition d'actions-maison. Ces actions sont distribuées immédiatement aux salariés ou cédées à un fonds des travailleurs qui en assurera la gestion.

Une autre possibilité est d'encourager les salariés à participer activement au capital en leur concédant des réductions de prix sur l'achat des actions-maison. Les plans généraux d'actionnariat salarial regroupent les différentes formules permettant aux salariés d'acquérir des actions de la société à des conditions favorables. En effet, ces plans bénéficient généralement d'un traitement fiscal attrayant afin d'élargir l'actionnariat à toutes les catégories de travailleurs. Des conditions favorables proviennent parfois de l'entreprise lorsqu'elle consent des réductions de prix sur les actions-maison vendues aux membres du personnel.

Permettre aux salariés de participer au capital est une façon indirecte de partager les bénéfices avec ceux qui contribuent à les produire. Les plans de participation au capital renforcent les rapports entre employeur et salariés car les salariés-actionnaires partagent la communauté d'intérêts avec les autres propriétaires de l'entreprise. En d'autres mots, ces plans visent une certaine identification du salarié à la société.

Parmi les différents types de plans d'actionnariat, deux d'entre-eux demandent quelques mots d'explication: Les plans d'épargne d'entreprise et les plans d'option d'actions.

Les plans d'épargne d'entreprise

Les plans d'épargne d'entreprise permettent aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières à partir de prélèvements effectués sur leur salaire, auxquels s'ajoutent généralement des contributions de l'employeur proportionnellement à celles du salarié. Dans la plupart des pays, ces plans sont encouragés par des incitants fiscaux aussi bien pour le salarié que pour l'entreprise.

Les plans d'option d'actions

Par l'établissement de plans d'option sur actions, la société offre à une certaine catégorie de ses employés la possibilité de rentrer en possession d'actions-maison à des conditions favorables. Généralement, cette faculté est réservée au personnel de direction pour lequel elle constitue une prime d'encouragement.

Ces plans permettent aux cadres de prendre une option d'achat d'actions de la société à un prix déterminé et après un certain délai, ils peuvent lever l'option qui leur avait été accordée. L'avantage réside dans la différence entre le prix d'acquisition des actions à l'époque où elles ont été offertes et le prix de vente au moment où le bénéficiaire lève l'option. En principe, l'option est levée lorsque cette différence présente une plus-value.

Du point de vue de la politique de gestion du personnel, les chefs d'entreprises perçoivent à travers les plans d'option d'actions un instrument de management car ces plans constituent un incitant financier supplémentaire; de plus, ce genre de gratification ne coûte rien à l'entreprise au moment où elle offre les options.

Plusieurs entreprises de différents pays élaborent des plans d'option sur actions et ces plans sont généralement encouragés par des avantages fiscaux.

Les expériences les plus importantes dans ce domaine se sont réalisées principalement aux Etats-Unis, en France et en Angleterre.

SECTION 1. LES TECHNIQUES DE PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES EN FRANCE

La participation aux bénéfices est très répandue dans les entreprises françaises. En particulier, les accords d'actionnariat, d'intéressement et de participation se sont multipliés de manière spectaculaire. L'actionnariat salarial est mis en oeuvre par plusieurs formules dont les principales sont : les plans d'épargne d'entreprise, les plans d'option d'actions et le Leveraged Management Buy-Out.

1.1. LA PARTICIPATION

Pour rappel, la participation a été introduite par l'ordonnance du 17 Août 1967 dont le but était de reconnaître un droit aux travailleurs de participer aux résultats de l'entreprise. Elle est actuellement régie par l'ordonnance n°86-1134 du 21 Octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat.

La participation est une technique permettant à l'entreprise de distribuer une partie des bénéfices aux salariés. La somme à distribuer est déterminée selon une formule imposée par la loi dite la "Réserve Spéciale de Participation" (RSP). La mise à disposition effective de cette somme a lieu après une période de blocage qui peut être de trois ans ou de cinq ans en fonction des modalités fixées dans l'accord de participation.

a) Le champ d'application

Toutes les entreprises dont les effectifs dépassent 100 salariés sont tenues d'appliquer la participation selon les modalités définies par l'ordonnance du 21 Octobre 1986. Normalement, tous les salariés de l'entreprise bénéficient de la participation. Toutefois, les partenaires sociaux détermineront les conditions à remplir par chaque salarié. "L'ordonnance fixe seulement une limite à cette décision puisque les accords pourront exiger des conditions correspondantes au plus à 6 mois d'ancienneté au cours de l'exercice considéré" (1).

(1) Participation des salariés (Additif), 1986, p. 3.

b) Accord préalable

Un accord doit être conclu "soit dans le cadre d'une convention collective, soit avec les organisations syndicales au sens de l'article L.423-2 du code du travail, soit au sein du comité d'entreprise, soit par ratification à la majorité des deux-tiers du personnel du projet d'accord proposé par le chef d'entreprise" (1).

c) Détermination de la Réserve Spéciale de Participation

Le montant des bénéfices attribués aux travailleurs est affecté à la constitution d'une Réserve Spéciale de Participation (RSP). Le montant minimum de la RSP étant fixé par la loi suivant la formule :

$$RSP = 1/2 (B - 5C/100) \times S/VA$$

B = bénéfice net de l'exercice

C = capitaux propres

S = salaires bruts

VA = valeur ajoutée

D'autres modes de calcul de la RSP sont possibles à condition qu'ils respectent le principe de l'équivalence des avantages c'est-à-dire que le montant de la RSP ainsi obtenu ne peut donc être inférieur au montant qui serait obtenu à partir de la formule prévue dans la loi, d'une part; un supplément de RSP est admis si le montant global des droits des salariés n'excède pas 50% du bénéfice net comptable de l'entreprise, d'autre part.

Les plafonds dérogatoires prévus sont les suivants:

- bénéfice net comptable diminué de 5% des capitaux propres;
- bénéfice net fiscal diminué de 5% des capitaux propres;
- la moitié du bénéfice net fiscal.

(1) TRAVOGLIO, N. (1988), "la participation des salariés à l'entreprise", p.59.

Le montant de la RSP est répartie proportionnellement aux salaires perçus selon un double plafonnement:

- "- le salaire individuel retenu (salaire brut représenté par S dans la formule de la RSP) ne peut dépasser quatre fois le plafond des cotisations de sécurité sociale, soit FRF 477600 au 1^{er} janvier 1988;
- un salarié ne peut recevoir chaque année plus de la moitié de ce plafond, soit FRF 59700 au 1^{er} janvier 1988" (1).

d) Cadre fiscal

Les sommes que les travailleurs reçoivent au titre de la participation sont totalement exonérées de l'impôt sur les revenus à l'issue de la période de blocage (2) de cinq ans et dans le cas où un accord n'aurait pas été signé, cette durée est portée à huit ans. Toutefois, il appartient aux partenaires sociaux, à l'époque de la conclusion de l'accord, de réduire la durée d'indisponibilité des droits à trois ans. Dans ce cas, les exonérations fiscales sont réduites de moitié. Pour bénéficiaire d'une exonération fiscale totale du principal (somme de la RSP) et des intérêts, les salariés peuvent verser leurs droits dans un plan d'épargne d'entreprise dans lequel ils sont bloqués pour une période de cinq ans.

Le décret n° 87-544 du 17 juillet 1987) a précisé les cas dans lesquels un déblocage anticipé des droits est possible afin de permettre aux salariés de bénéficier encore des avantages fiscaux. Dans l'article 22 du décret le déblocage anticipé des droits est possible en cas de "mariage de l'intéressé; invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint; décès du bénéficiaire ou de son conjoint; cessation du contrat de travail; acquisition de parts d'une SCOP; accession à la propriété de la résidence principale; congé pour création d'entreprise" (3).

En cas de mise à disposition de leurs droits avant l'expiration de la période d'indisponibilité stipulée dans l'accord, les montants en principal et les intérêts subiront une imposition ou une exonération conformément aux conditions prévues par l'accord à savoir le blocage à cinq ans ou à trois ans.

(1) TRAVOGLIO, N. (1988), "La participation des salariés à l'entreprise", p.59.

(2) la période de blocage est la durée pendant laquelle la part des bénéfices revenant aux travailleurs est indisponible.

(3) Participation des salariés, Additif, 1986, p. 5.

Il est bien entendu que ces dispositions fiscales ne s'appliquent pas aux sommes de la participation versées au comptant aux salariés.

Du côté de l'entreprise, les sommes affectées à la RSP sont entièrement déductibles du bénéfice imposable et sont exonérées du paiement des cotisations sociales et des taxes sur les salaires. Les versements supplémentaires donnent droit en franchise d'impôt à une provision pour investissement au taux de 30% de ce supplément. Ce taux est réduit à 15% si la durée d'indisponibilité est ramenée à trois ans.

Le tableau 2.1. donne une vue globale des exonérations fiscales de l'ordonnance de 1986 tant pour les salariés que pour les entreprises.

TABLEAU 1.1. PARTICIPATION: LES EXONERATIONS FISCALES

	Blocage pour l'entreprise		Blocage pour le salarié	
	5 ans	3 ans	5 ans	3 ans
Réserve de participation en principal	déductible assiette IS ou IR	déductible assiette IS ou IR	exonéré	imposable pour moitié
Supplément RSP	taux PPI* 30 % ou 50 % (accord signé avant 1-10-73)	15 % 25 %	exonéré	imposable pour moitié
Charges sociales (sur RSP, intérêts, produits)	exonération totale	exonération totale	exonéré	exonéré
Revenus non réinvestis			imposable	imposable
Revenus réinvestis			exonéré en totalité	imposable pour moitié
Produits non réinvestis			imposable	imposable
Produits réinvestis			exonéré	exonéré

(*) PPI : provision pour investissements.

Source: Participation des salariés (Additif), 1986, p. 6)

e) Politique de gestion de la RSP

Deux possibilités de gestion de la RSP sont permises par l'ordonnance: le placement dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise.

Le placement dans l'entreprise peut s'effectuer soit en actions ou coupures d'actions nouvelles de la société, ou en actions-maison acquises sur marché secondaire si la société est cotée en bourse; soit par le versement sur les comptes courants ouverts pour chaque salarié; "soit par la souscription d'actions émises par les sociétés créées par les salariés en vue de racheter une entreprise" (1).

Le placement à l'extérieur de l'entreprise "doit être consacré soit à l'acquisition de titres de SICAV, soit à l'acquisition de parts de fonds communs de placement, soit versés dans un plan d'épargne d'entreprise" (1).

f) Applications de la formule

La plupart des accords de participation (tableau 2.2.) sont conclus dans les grandes entreprises. Néanmoins, le nombre d'accords volontaires conclus dans des sociétés occupant moins de 100 personnes continuent à croître régulièrement. Pour ces sociétés, le pourcentage d'accords signés est passé de 19,6% en 1975 à 32,7% en 1984 et pour 1987 ils sont de 35,6%.

(1) Participation des salariés, Additif (1986), p.7.

Tableau 2.2. Accords de participation en décembre 87 suivant la taille de l'entreprise

Nombre d'employés occupés (1)	Nombre de sociétés	Nombre d'employés bénéficiaires
> 50	2527	45176
50 - 100	1666	128869
101 - 500	6012	1290564
510 - 1000	892	619404
1001 - 5000	616	1216837
> 5000	81	1107381

Source: Véronique Sandoval, 1989, p.9.

La participation est sans aucun doute la formule la plus pratiquée. Le nombre d'entreprises, d'accords et des salariés impliqués dans cette formule est nettement supérieur à tous les autres types de formules de participation aux bénéfices utilisées en France.

(1) Parmi ces entreprises, 922 appartiennent aux assurances, services financiers et autres services; 603 appartiennent au secteur commercial et au transport.

Tableau 2.3. Evolution de la participation de 1968 à 1987

Années	Nombre d'accords	Nombre de sociétés	Nombre d'employés
1969	1 503	1 709	
1971	6 863	7 576	3 403 000
1974	9 291	10 443	4 666 375
1977	9 936	11 495	4 773 600
1980	10 091	11 453	4 878 937
1983	10 408	11 926	4 757 851
1984	10 483	12 090	4 688 904
1985	10 336	11 965	4 549 940
1986	10 253	12 019	4 524 940
1987	10 018	11 797	4 408 231

Source: SANDOVAL, V. (1989), p.10.

Signalons que toutes les entreprises occupant plus de 100 travailleurs ne sont pas nécessairement couvertes par un accord de participation. Et pour 1987, seulement 67%, soit 7601 entreprises, d'entre-elles avaient conclu un accord. Toutes ces entreprises ne sont pas concernées par l'ordonnance de 1986 sur la RSP. En fait, 33% d'entre-elles ne réalisent pas un bénéfice atteignant 5% du capital. En d'autres termes, en 1987, 4196 entreprises ont conclu des accords de participation, alors que la loi ne les obligeait pas à le faire.

Par ailleurs, certaines entreprises concluent simultanément des accords de participation et d'intéressement (voir ci-après). Elles représentaient 7% en 1987. Cette combinaison connaît un succès dans les entreprises employant moins de 100 personnes, soit 23,2%, et dans celles occupant entre 101 et 500 personnes, soit 53,4%.

1.2. L'INTERESSEMENT

Selon Nadine Travoglio, "l'intéressement est une rémunération collective répartie sous forme de primes calculées à partir des résultats de l'évolution de la productivité de l'entreprise" (1).

(1) TRAVOGLIO, N., 1988, op. cit. p.58.

Ce système a été introduit par l'ordonnance n°59-126 du 7 janvier 1959. Comme pour la participation, les dernières dispositions datent d'octobre 1986.

a) Champ d'application et mise en oeuvre

La mise en oeuvre de l'intéressement est facultative pour toutes les entreprises et peut concerner toutes les catégories de travailleurs ou certaines d'entre elles. Un accord d'intéressement doit être conclu pour une durée de trois ans au minimum et doit faire l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail.

Le contrat d'intéressement "doit prévoir la période pour laquelle il a été conclu, les établissements concernés, les modalités d'intéressement retenues, les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement, les conditions d'information du personnel, les procédures contractuelles de règlement des litiges, les dates auxquelles doivent être effectuées des versements de l'intéressement des salariés" (1). Tous les critères et modalités servant au calcul sont permis pour autant que le montant n'excède pas annuellement 20% de la masse salariale de l'entreprise. Les versements supplémentaires à ce plafond seront considérés comme des éléments de salaire.

b) Cadre fiscal

Pour les entreprises, les sommes versées au titre d'intéressement sont considérées comme des charges déductibles du bénéfice imposable et sont exonérées de la taxe sur les salaires et des cotisations sociales.

Les travailleurs sont libérés du paiement des cotisations de sécurité sociale sur les sommes reçues. Contrairement à la participation, les sommes de l'intéressement sont soumises à l'impôt sur les revenus à moins qu'elles soient versées, totalement ou partiellement dans un plan d'épargne d'entreprise. Comme dans le cas de la participation, la durée d'indisponibilité de ces montants est fixée à cinq ans.

(1) Participation des salariés (Additif), 1986, p.8.

c) Applications de la formule

Les accords d'intéressement connaissent une forte croissance depuis le début des années quatre-vingts comme le montre le tableau 2.4.

Années	Nombre d'accords
1980	575
1981	637
1982	717
1983	837
1984	1 086
1985	1 303
1986	2 163
1987	2 630

Source: SANDOVAL, V. (1989), p.7

Il apparaît qu'après 1985, le nombre d'accords d'intéressement augmente de manière accélérée. La raison de cette croissance réside vraisemblablement dans les modifications introduites par l'ordonnance d'octobre 1986. En ce qui concerne le nombre de travailleurs impliqués dans ces accords, on en compte 355 180 en 1984 et 729 295 en 1987. Ils représentent environ 5% des salariés du secteur privé et de secteur semi- public.

Suivant les résultats d'une enquête (tableau 2.5.) portant sur 1190 accords conclus au cours de 1987, et dans lesquels 477 831 travailleurs étaient impliqués, il ressort que la plupart de ces accords sont signés dans des petites entreprises. En effet, 78% d'accords signés en 87 concernaient les sociétés comportant qu'un seul établissement. Les accords au niveau du groupe sont peu nombreux. Par ailleurs, plus d'un tiers des accords sont conclus dans les secteurs des transports, le commerce et des services. Concernant les entreprises de moins de 10 employés, une entreprise sur deux appartient au secteur des services (banques, assurances, culture, ...).

Tableau 2.5. Accords d'intéressement suivant la taille de l'entreprise, 1987

Nombre d'employés de l'entreprise	Nombre d'accords
0 - 9	226
10 - 49	434
50 - 99	190
100 - 199	110
200 - 499	110
500 - 1999	82
2000 et plus	38

Source: Véronique Sandal, 1989, p.8.

1.3. LES PLANS D'ACTIONNARIAT SALARIAL

Dès 1970, toute une série de mesures furent prises en vue d'encourager l'actionnariat. Ces mesures avaient pour objectif de permettre aux travailleurs d'avoir un rôle actif dans les entreprises dans la mesure où ils acquièrent des actions de la société.

1.3.1. Les options sur actions

La loi n°70-1322 du 31 décembre 1970, modifiée par les lois du 9 juillet 1984 et du 17 juin 1987, encourage les entreprises à élaborer des plans d'option sur actions au bénéfice de leurs travailleurs. En principe ces plans sont ouverts à tous les membres du personnel, mais cette faculté est souvent offerte au personnel de direction.

La souscription aux options doit être autorisée par l'assemblée générale des actionnaires. La valeur des actions offertes en option ne peut dépasser 10% du capital social de l'entreprise. Le prix de l'option est fixé environ à 80% de la moyenne des cours de bourse, pour les sociétés cotées. La durée de l'option varie entre cinq et dix ans.

Afin de bénéficier d'une exonération totale de l'impôt sur les revenus des sommes consacrées à la souscription d'option d'actions, le salarié doit les conserver pendant cinq ans après l'octroi de l'option. De plus, la durée de blocage effective ne peut être inférieure à un an. L'impôt sur la plus-value (la différence entre le prix de l'offre des actions et le prix de vente) est de 16%. Pour l'employeur, il bénéficie d'une déduction fiscale sur tous les coûts et les diminutions de valeur et il est libéré de la taxe sur les salaires.

1.3.2. L'acquisition d'actions en bourse par les salariés

Par la loi du 27 décembre 1973, les entreprises peuvent également offrir aux salariés la possibilité d'acquies les actions-maison en bourse.

Les sommes que les salariés consacrent aux achats d'actions peuvent être complétées par des contributions de l'entreprise à concurrence de FRF 3 000. Les contributions de l'entreprise sont exonérées de l'impôt des sociétés, de la taxe sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale. Quant aux salariés, les contributions de l'entreprise ne sont pas soumises à l'impôt sur les revenus.

Les mesures d'encouragement à l'actionnariat salarial ont, par la suite, été étendues aux entreprises publiques privatisées. En effet, lors d'une privatisation, la loi du 6 août 1986 permet aux salariés d'acquies prioritairement 10% des actions de la société. A cette occasion, les salariés achètent les actions à prix inférieur au cours normal de 20% ou 5% selon que les actions sont bloquées ou non.

L'application de cette loi a obtenu un succès énorme aussi bien auprès d'ouvriers, d'employés qu'auprès des cadres supérieurs.

1.3.3. La distribution gratuite d'actions

La loi n° 80-834 du 24 octobre 1980 organise la distribution gratuite d'actions en faveur des salariés des entreprises industrielles et commerciales. Il s'agit d'une augmentation du capital dont la valeur totale des actions émises correspond à 3% au moins du capital social. Cette distribution d'actions a un statut exceptionnel dans la mesure qu'elle ne peut avoir lieu qu'une seule fois. Les actions visées sont celles des sociétés cotées en bourse.

Par cette augmentation de capital, l'entreprise acquies une créance sur l'Etat à concurrence de 65%

de la valeur des actions distribuées aux salariés. Le remboursement de la créance s'effectue par annuités. Il est prévu que la société puisse acheter les actions aux actionnaires; dans ce cas, elle se constitue des réserves extra-légales.

a) Le champ d'application

Tous les salariés ressortissants de la CEE ayant au moins deux ans d'ancienneté peuvent se voir attribuer ces actions. Pour les autres salariés, la durée d'ancienneté est portée à cinq ans. Concernant les salariés des sociétés filiales, ils peuvent également profiter de la distribution d'actions effectuée par la société mère, pour autant que ladite filiale soit détenue à plus de 50% et qu'elle soit établie en France. Pour les filiales détenues à 50% ou moins, la distribution ne peut se faire alors qu'au niveau de la filiale.

La distribution gratuite d'actions est facultative pour les entreprises. La loi ne s'applique qu'aux sociétés par actions cotées en bourse ayant leur siège en France et qui ont distribué deux dividendes au cours des cinq années civiles précédant l'assemblée générale extraordinaire qui décide de l'application ou non de la distribution gratuite d'actions aux salariés.

b) Les avantages fiscaux

L'entreprise est libérée du paiement du droit d'enregistrement de l'augmentation de capital. Quant aux salariés, les actions qu'ils acquièrent sont exonérées de l'impôt sur les revenus et du paiement des cotisations de sécurité sociale.

Ce sont des entreprises de grande taille qui utilisent le plus cette formule. Leur nombre s'élevait à 350 en 1987 et la majorité de ces entreprises, soit 220, sont cotées en bourse. Elles emploient en moyenne 2 400 salariés. Pour les 130 non cotées, elles emploient en moyenne 500 travailleurs.

1.4. LES PLANS D'EPARGNE D'ENTREPRISE

Les plans d'épargne d'entreprise sont régis par l'ordonnance du 21 octobre 1986. Les dispositions de cette ordonnance permettent de rassembler dans un seul texte toutes les mesures visant à favoriser l'épargne salariale et à promouvoir l'investissement de cette épargne en valeurs mobilières et plus particulièrement en actions-maison. Les plans sont alimentés par des versements des salariés-participants et par des contributions de l'employeur.

a) Champ d'application

Toutes les entreprises peuvent établir un plan d'épargne auquel tous les salariés peuvent adhérer, y compris les retraités et les pré-retraités. Pour ces anciens travailleurs, ces dispositions sont avantageuses dans la mesure où ils pourront profiter de la gestion collective de leurs épargnes par des spécialistes. L'entreprise prend à sa charge le coût financier de cette gestion. Toutefois, les anciens salariés ne bénéficieront pas de l'abonnement. La seule condition d'éligibilité pour les participants au plan est l'accomplissement d'au moins six mois de travail dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré.

A noter que la conclusion d'un accord auquel participent les représentants des salariés et la direction de la société est nécessaire à la mise en oeuvre du plan.

b) Alimentation du plan

Plusieurs sources de revenus sont possibles à savoir : les sommes provenant de l'intéressement et de la participation; les versements volontaires des salariés limités à 25% de leur rémunération annuelle (les versements au titre de l'intéressement ne sont pas pris en compte dans le calcul de ce plafond); et l'aide financière de l'employeur, habituellement appelée "**abonnement**".

En ce qui concerne le montant de l'abonnement, il est limité à FRF 10 000 par an et par travailleur et il ne peut dépasser le triple du montant épargné par le salarié. Et si ces sommes sont consacrées à l'acquisition d'actions-maison ou de certificats d'investissement, l'abonnement peut atteindre FRF15 000.

c) Modes d'investissement prévus

Les sommes récoltées dans le cadre du plan d'épargne sont consacrées "soit à l'acquisition de titres de SICAV, soit à l'acquisition de parts de fonds communs de placement, soit à l'acquisition directe de titres émis par l'entreprise" (1). La durée de blocage de l'investissement, total de l'abonnement et versements des salariés, est fixée à cinq ans. La loi prévoit également les conditions de débloquages anticipé de cet investissement, dans les mêmes conditions que la participation.

d) Avantages fiscaux

Pour les entreprises, les montants versés à titre d'abonnement sont considérés comme des charges déductibles du bénéfice imposable et ils sont exonérés des taxes sur les salaires et des cotisations sociales.

Quant aux salariés existants, les versements volontaires sont imposables comme les autres revenus, mais l'abonnement ne fait pas partie de l'assiette de l'impôt sur les revenus. Pour les retraités et les pré-retraités, les revenus capitalisés bénéficient d'exonérations fiscales.

Les versements provenant de l'intéressement et de la participation sont exonérés de l'impôt dans la limite du plafond annuel moyen de sécurité sociale.

1.5. LE LEVERAGED MANAGEMENT BUY-OUT

Il s'agit d'une formule d'actionnariat salarial régie par la loi du 9 juillet 1984 relative au développement de l'initiative économique. Le leveraged management buy-out (LMBO) est un montage financier qui permet au management de racheter son entreprise essentiellement à l'aide d'une part importante de fonds empruntés, en se basant sur l'hypothèse que l'entreprise sera rapidement rentable de sorte qu'elle puisse faire face aux remboursements de l'emprunt et /ou qu'elle pourra dégager une plus value élevée en cas de revente éventuelle. Le LMBO s'inspire d'une technique qui existe depuis 1959 aux Etats-Unis sous l'appellation: Employee Stock Ownership Plan (ESOP). Nous auront l'occasion de présenter cette technique au cours du chapitre quatre.

(1) (Participation des salariés, Additif, 1986, p.10).

a) Les entreprises et salariés concernés par le LMBO et fonctionnement

Seuls les membres du personnel exerçant un emploi de salarié peuvent participer au montage du LMBO. En ce qui concerne les entreprises, elles doivent exercer une activité industrielle ou commerciale.

La mise en oeuvre de la technique demande que l'entreprise crée une holding , à la quelle interviennent de prêteurs extérieurs et des sociétés d'ingénierie financière, qui se charge d'acquérir tout ou partie du capital de la société à racheter. "Les salariés doivent détenir a moins 50% du capital de la holding qui, elle-même, doit détenir au moins 50% des droits de vote de la société rachetée. En cas de fusion, le salariés doivent détenir au moins 50% des droits de vote de la société fusionnée" (1).

b) Les avantages fiscaux

Pour que les opérations du LMBO soient éligibles et bénéficient d'avantages fiscaux, elles doivent être agréées par le Ministère des Finances.

Les salariés ont la faculté de déduire de leurs revenus imposables les intérêts des emprunts contractés servant à financer la société rachetée. Quant à la holding, elle bénéficie d'un crédit d'impôt qui est proportionnel à la part qu'elle détient dans la société reprise et à concurrence de l'impôt des sociétés payé par cette dernière reprise au cours de l'exercice précédent. Ce crédit d'impôt peut également être remboursé à la holding à concurrence des intérêts de ses emprunts. Cependant ce crédit ne peut être reporté. Et si la holding est fusionnée avec la société reprise, les plus-values réalisées sont exonérées d'impôt. Enfin, il y a une exonération des droits d'enregistrement pour les apports qui sont faits à la holding.

(1) PENINON, A.-M. (1985) ,"Le leveraged buy-out", Analyse financière, p.88.

SECTION 2. LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES EN ANGLETERRE

Plusieurs formules de participation aux bénéfices sont pratiquées en Angleterre. Les plus usuelles sont les plans de profit sharing (comptants ou différés), les plans d'actionnariat de différents types et les primes de productivité. Ces formules bénéficient d'une série d'exonérations fiscales. Les exonérations ont pour but d'accroître l'application des plans de partage des bénéfices en Angleterre.

L'une des raisons pour lesquelles les mesures dans ce domaine ont été prises avec retard est que les syndicats britanniques, d'une manière générale, étaient hostiles à toutes les formes de participation financière dans l'entreprise. Ils préféraient l'extension des droits des travailleurs et la majoration de leurs rémunérations, ou tout autre avantage par voie de négociation collective.

2.1. LE PROFIT SHARING

Le Profit Sharing est une technique permettant à un employeur de faire participer ses salariés aux bénéfices soit de manière différée (après une certaine période de blocage), soit immédiatement en espèces.

Dans le cadre du Finance Act pour 1978, modifié en 1980, l'employeur crée un trust des salariés auquel il cède des actions à concurrence de GBP 1250 ou 10% de la masse salariale, avec un maximum de GBP 5000. salarié. Suivant le Finance Act pour 1989, la contribution de l'employeur peut atteindre GBP 2 000 par an ou 10% de la masse salariale avec un maximum de GBP 6000. Ces montants seront consacrés à l'acquisition d'actions de la société.

a) Champ d'application

Tous les travailleurs ayant accompli au moins cinq ans de service dans l'entreprise peuvent adhérer au plan de profit sharing. Les conditions de participation des salariés doivent être identiques et les allocations individuelles sont proportionnelles au salaire ou à l'ancienneté. Ils ont la faculté de ne plus adhérer au plan en demandant d'être payé immédiatement en espèces.

Dès l'attribution d'actions par l'entreprise, les bénéficiaires deviennent actionnaires à part entière et obtiennent tous les droits y afférant (droit de vote via le trust, perception de dividendes, l'information que reçoivent tous les actionnaires), bien que les actions soient détenues dans le trust

jusqu'à l'échéance de la période d'indisponibilité. La mise en oeuvre d'un plan de profit sharing est facultative pour toutes les entreprises.

b) Exonérations fiscales et indisponibilité des droits

Les actions attribuées aux salariés doivent rester pendant une période minimum de deux ans dans le trust. Après la période d'indisponibilité, le travailleur peut à tout moment demander au trust de vendre ses actions.

La loi prévoit les conditions de déblocage anticipé durant la période minimum d'indisponibilité.

En ce qui concerne les avantages fiscaux, les salariés bénéficiaires ne paient pas de cotisations sociales et l'imposition des revenus du profit sharing est reportée jusqu'à la vente des actions ou au moment du transfert au compte du salarié. Après la période d'indisponibilité de deux ans, les actions sont remises aux salariés selon un barème dégressif de l'impôt sur les revenus, l'exonération totale étant obtenue au bout de la cinquième année.

VENTES	IMPOSITION
les deux premières années, pas de vente possible	
durant les 3ème et 4ème années	100% de la valeur
durant la 5ème année	75% de la valeur
après la 5ème année	exonération totale

La loi prévoit les conditions d'exonération fiscale totale ou partielle durant les deux premières années, par exemple en cas de pension l'imposition est réduite de 50%.

Pour les entreprises, les contributions qu'elles versent au trust pour l'acquisition d'actions-maison sont considérées comme des dépenses déductibles et ne sont donc pas prises en compte dans le détermination de l'assiette imposable.

c) Limites sur la valeur des actions attribuées aux salariés

La loi prévoit que la valeur des actions attribuées au titre de profit sharing ne peut être supérieure à 5% du bénéfice avant impôt et doit être inférieure à 1% du total du capital émis au cours d'une année. De plus, cette valeur "ne peut pas non plus dépasser globalement au titre du plan ou de tout autre programme d'acquisition d'actions par les salariés 10% du capital émis" (1).

d) Applications de la formule

Dans le cadre du Finance Act pour 1987, 52 plans de profit sharing étaient enregistrés en mai 1988. Alors qu'au début des années septante ce sont les petites et moyennes entreprises dans l'industrie de transformation qui établissaient des plans de profit sharing au comptant, dans les années quatre-vingts, ces plans sont pratiqués également dans les grosses entreprises aussi bien dans l'industrie de transformation que dans le secteur tertiaire. De nos jours la majorité des plans sont différés.

2.2. LE PROFIT-RELATED-PAY

Le Profit-Related-Pay (PRP) est une formule de participation aux bénéfices introduite par le Finance Act pour 1987. Le gouvernement s'est inspiré de l'idée de Martin Weitzman qui préconise une forme de rémunération liée au résultat de l'entreprise. Cette forme de rémunération rend la structure du système salarial beaucoup plus flexible. Le gouvernement encourage vivement ce système en octroyant des avantages fiscaux aux entreprises et aux salariés bénéficiaires.

Les entreprises du secteur privé peuvent adopter un plan de PRP en faveur de leurs salariés à temps plein ayant accompli trois ans de service dans l'entreprise. Le personnel de direction n'entre pas en ligne de compte. La part du bénéfice revenant à chaque salarié peut être soit identique, soit proportionnelle au salaire, soit en fonction de l'ancienneté. Elle est calculée sur base du bénéfice total annuel ou de l'accroissement annuel du bénéfice.

(1) REMUS, J. (1983), op. cit. p.73.

Le montant du PRP pour la première année ne peut dépasser 5% de la masse salariale totale de l'année précédente. Chaque employé reçoit au maximum 20% de sa rémunération totale ou GBP3000, dont 50% de la somme est exonérée d'impôt. Le Finance Act pour 1989 porte ce montant à GBP 4000. La distribution de ces sommes est effectuée en espèces.

Sur le plan fiscal, le PRP s'intègre au salaire et il est soumis aux paiements des charges sociales tant pour le salarié que pour l'employeur. Ce dernier bénéficie cependant d'une réduction fiscale sur le montant du PRP.

Depuis l'introduction du PRP, on a enregistré 673 plans en faveur de 101 568 salariés au 30 avril 1988. Cependant, le succès attendu de cette formule n'est pas aussi important que le prévoyait le ministère des finances.

2.3. EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLANS

Les Employee Stock Ownership Plans (ESOPs) sont des plans de participation aux bénéfices par lesquels l'entreprise crée un trust dont l'objet principal est l'acquisition d'actions-maison pour le compte des salariés. Chaque année l'entreprise verse une somme, au trust, nécessaire à l'accomplissement des opérations agréées à savoir: l'achat d'actions-maison, le remboursement des dettes du trust, les paiements aux salariés bénéficiaires ainsi que les dépenses d'administration du trust. La mise en oeuvre d'un ESOP nécessite généralement, mais pas nécessairement, l'intervention d'une tierce personne, souvent une banque. Cette dernière se charge d'octroyer un emprunt au trust afin qu'il puisse obtenir la somme nécessaire pour acheter les actions de la société. Le remboursement de l'emprunt s'effectue grâce aux contributions annuelles que l'entreprise verse au trust.

Sur le plan légal, les ESOPs sont régis par le Finance Act pour 1989. Une entreprise désirant adopter un ESOP agréé peut obtenir une déduction fiscale sur les contributions faites au trust sous des clauses statutaires spécifiques concernant les salariés bénéficiaires, les trustees (gestionnaires du trust) et les actions acquises par le trust.

a) Les bénéficiaires

Tous les salariés y compris le personnel de direction participent au plan. Cependant, certaines personnes sont exclues: celles qui détiennent plus de 5% des actions ordinaires de la société, les employés n'ayant pas accompli un an de service. L'entreprise a la faculté d'exclure les salariés à temps partiel. Il ne peut y avoir de discrimination entre les bénéficiaires, seuls les niveaux de salaires et l'ancienneté peuvent les différencier.

b) Les trustees

Conformément à la loi, un trust doit comprendre au moins trois membres tous résidant en Angleterre. La majorité des trustees sont désignés par les employés de la société ou du groupe. Ils ont pour mission d'effectuer les opérations agréées au cours des neuf mois qui suivent la période comptable pour laquelle la société réclame une déduction fiscale. En cas de mauvaise accomplissement de leurs obligations, ils devront payer une charge fiscale de 35% sur les déductions accordées à la société.

c) Les actions

Il s'agit d'actions ordinaires d'une société n'ayant pas le statut de filiale. Elles ne peuvent être sujettes à des restrictions autres que celles relatives à toutes les actions de la même classe. Elles ne peuvent être acquises à un prix supérieur à leur valeur de marché.

Les trustees obtiennent les sommes nécessaires à l'achat des actions soit par des contributions provenant du profit de la société; soit des prêts (avec ou sans intérêts) de la société; soit des prêts avec intérêts d'un tiers; soit des prêts write-off (prêts à fonds perdus) de la société; soit des dividendes payés sur les actions détenues dans le trust. Les trustees gardent la liberté de déterminer le mode de distribution des actions aux salariés ainsi que la période sur laquelle les actions seront distribuées.

A noter que ces actions ne peuvent rester dans le trust pendant une durée maximum de sept ans avant d'être distribuées aux bénéficiaires. Pour leurs transferts, l'ESOP doit être jumelé avec un plan de profit sharing approuvé par l'Inland Revenue.

2.4. SELECTIVE SHARE OPTIONS

Les entreprises peuvent également consentir des options de souscription en achat d'actions-maison pour l'ensemble de leur personnel. Ces plans sont généralement réservés au personnel de direction. Il revient à l'employeur de déterminer les conditions d'adhésion pour les participants. Le prix de l'option est celui du cours de bourse au jour de l'offre de l'option. La durée de l'option varie entre trois et dix ans et la période de blocage minimum est fixée à trois ans. Le salarié peut prendre des options pour une valeur ne dépassant pas quatre fois sa rémunération annuelle.

Le traitement fiscal de la plus-value réalisée sur l'opération est très avantageux dans le chef du salarié en ce sens qu'il ne paie pas d'impôt sur l'accroissement du cours des actions au moment de la levée de l'option. Quant à l'employeur, il ne bénéficie d'aucun avantage fiscal.

Depuis le Finance Act pour 1984, les selective share options ont connu une forte croissance. En 1985/86, on comptait 1672 plans et au 31 mai 1988, 4330 plans furent élaborés.

2.5. PLANS D'EPARGNE AVEC OPTION D'ACHAT D' ACTIONS

Depuis le Finance Act pour 1973, modifié en 1974 et en 1980, les entreprises peuvent établir des plans d'épargne avec option d'achat d'actions de la société pour l'ensemble de leurs salariés. Dans le cadre d'un plan Save-As-You-Earn (SAYE), les salariés ont la faculté d'effectuer les prélèvements volontaires sur leur salaire en vue d'acquérir des actions de la société. Les plans SAYE sont des contrats d'épargne réglementés d'une durée de cinq à sept ans. Afin d'encourager l'adhésion aux plans, les entreprises peuvent consentir une réduction de prix de l'action jusqu'à concurrence de 10% de sa valeur de marché. Le Finance Act pour 1989 porte cette réduction à 20% de la valeur de marché.

a) *Champ d'application*

Tous les salariés à temps plein peuvent participer à un plan d'épargne avec option d'achat sur actions à condition qu'ils aient accompli au moins cinq ans de service dans l'entreprise, d'une part; qu'ils soient assujettis à l'impôt sur les revenus, d'autre part. Toutefois, l'entreprise peut permettre aux autres catégories de salariés de participer au plan, notamment les travailleurs à temps

partiel ou ceux n'ayant pas encore accompli cinq ans de service.

La loi insiste sur le fait que les participants au plan soient traités sur base de critères objectifs à savoir la rémunération mensuel, l'ancienneté ou le montant des contributions volontaires au plan.

b) Les contributions au plan

Chaque salarié a la faculté d'épargner une somme comprise entre GBP 10 et 100 par mois. Le Finance Act pour 1989 porte le montant de l'épargne à GBP 150 par mois. Il n'existe aucune limitation quant au pourcentage du capital de la société pouvant être détenu par les salariés par le biais du plan. Mais la majorité d'entreprises fixent un plafond allant jusqu'à 10% du capital pour l'ensemble des plans d'actionnariat salarial.

c) L'imposition des contributions au plan

Le Finance Act pour 1973 accordait une exonération fiscale totale de la plus-value obtenue sur les actions lors de l'exercice de l'option. Avec le Finance Act pour 1974 la plus-value est imposée à un taux élevé et fortement progressif. D'autres modifications sont introduites par le Finance Act pour 1980. Désormais, l'employeur ne bénéficie d'aucun avantage fiscal. Pour le salarié, les sommes épargnées font partie intégrante du salaire, elles sont dès lors imposées selon le taux normal de l'impôt sur les revenus. Par contre, la plus-value sur les actions au moment de levée de l'option est exonérée d'impôt.

d) Application de la formule

Les plans d'épargne avec option d'achat d'actions connaissent une croissance régulière depuis le début des années quatre-vingts. En 1981/1982, on comptait 22 plans et en 1982/1983 213 plans. Au 31 mai 1988, on a enregistré 728 plans.

2.6. APPLICATIONS DE L'ENSEMBLE DES TECHNIQUES DE PARTICIPATION AUX BENEFICES

Les plans d'actionnariat ont connu un grand succès durant les années quatre-vingts, particulièrement dans les entreprises publiques privatisées. Le gouvernement conservateur de Madame Thatcher accordait un traitement préférentiel aux actions acquises par les employés de ces entreprises. C'est le cas notamment de la British Telecom et de la British Gas. Ces employés avaient la possibilité de souscrire prioritairement aux augmentations de capital et cela à des taux hautement avantageux.

Les autres types de plans de participation aux bénéfices connaissent également une forte croissance dans de nombreux secteurs comme le décrit le tableau 2.6.

Tableau 2.6. Distribution industrielle de la participation aux bénéfices(en %)

Industries	cash profit sharing	value-added bonus	share ownership	
	1984	1984	1980	1984
Energie	*	*	*	*
Minerais et industries chimiques	32	17	12	23
Métallurgies, ingénieries et véhicules	11	15	9	24
Autres manufactures	14	18	8	23
Total des manufactures	16	16	9	15
construction	18	25	9	17
Distribution, hoteleries et catering	18	18	18	29
Transport	12	8	11	18
Banques, assurances, finance et business services	39	10	32	44
Autres services	5	7	2	1
Total non-manufacturing	21	14	17	29
Secteur privé	20	15	14	25

Base: tous les établissements du secteur privé.

Source: Blanchflower , (1988) , "The economics effects of profit sharing in Great Britain", p.19.

Il ressort clairement de ce tableau que les plans d'actionnariat sont de plus en plus pratiqués dans les différentes branches d'activités et on enregistre une expansion remarquable entre 1980 et 1984. Le secteur financier se trouvant au premier rang. Pour l'ensemble du secteur privé, en 1984, 25% des entreprises utilisaient des plans d'actionnariat (share ownership).

Suite à une enquête effectuée sur un échantillon de 1125 entreprises de toutes les branches d'activités (tableau 2.7.), il apparait qu'en 1985 la même évolution se poursuit dans les secteurs

autres services, 43% de entreprises sont concernées . En ce qui concerne les autres secteurs, le nombre de plans ne cesse de croître.

Tableau 2.7. Distribution des plans de profit sharing et d'actionnariat en 1985
(en %)

	Entr. de type 1 (1)	entr. de type 2 (2)	entr. sans plan
Manufactures	21	10	68
Distribution en détail	13	7	79
Finances	50	6	44
Autres services	30	14	57
Construction	12	13	75

Source: MASON, R. & TERRY, M. (1989), "Productivity and industrial relations : the British experiences", p. 13.

Le British Social Attitudes avait réalisé des études en 1985 et 1987 afin de déterminer le champ d'application des quatre types de formules présentées au tableau 2.8 . Ces chiffres confirment que les accords de partage de bénéfices ont augmenté en nombre dans les années quatre-vingts. Les primes annuelles et les primes de productivité sont les plus utilisées dans les entreprises et couvrent une large population de salariés.

(1) les entreprises qui utilisent au moins un plan de participation aux bénéfices pour l'ensemble des salariés;

(2) les entreprises qui utilisent des plans pour seulement une certaine catégorie des salariés.

Tableau 2.8. Application des formules de participation aux bénéfices (en %)

Formules	entreprises		salariés	
	1985	1987	1985	1987
Primes annuelles	21	23	15	19
Plans d'actionnariat	15	19	5	8
Primes de productivité	19	21	11	15
Profit sharing	12	13	7	9
Autres	52	54	33	41
Nombre d'observations	511	838	511	838

base: secteur privé.

Source: British Social Attitudes Survey (1985 et 1987), in BLANCHFLOWER, D.G. (1989), op. cit., p.20

En considérant le type de participation aux bénéfices dont bénéficient les différentes catégories de travailleurs, on remarque une évolution divergente des diverses techniques. Pour les ouvriers, au cours de la période 79-84 ce sont les plans de "Profit-by-result" et de "Performance-related-Pay" qui étaient les plus pratiqués. Du côté des employés, les plans de "Performance-Related-Pay" étaient les plus utilisés; néanmoins, le profit sharing apparaît être très significatif ces dernières années et on observe un revirement aux plans d'actionnariat. En ce qui concerne les cadres, ce sont les plans de profit sharing et les plans d'actionnariat qui prédominent.

Le Centre for Research in Industrial Democracy & Participation (CRIDP) souligne que ces pratiques s'intègrent dans les politiques visant à améliorer les relations entre employeur et employés et c'est la raison pour laquelle, nous assisterons à une prolifération de ces techniques dans l'avenir.

SECTION 3. LA SITUATION DANS D'AUTRES PAYS EUROPEENS

3.1. LA SITUATION EN SUEDE

En 1976, Rudolf Meidner proposait un plan de participation collective des travailleurs aux bénéfices de l'ensemble des entreprises. Cette proposition fut reprise dans le programme des socio-démocrates pour les élections de 1982. Suite à la victoire de Olof Palme, la Suède fut le premier pays européen à créer des fonds collectifs des travailleurs récoltant les bénéfices exceptionnels des entreprises. La loi réglementant les fonds collectifs fut votée en décembre 1983. Cette loi est en vigueur depuis le 1 janvier 1984 et prend fin en 1990.

En vertu de cette loi, toutes les entreprises, associations collectives, banques et compagnies d'assurances ayant réalisé en Suède un bénéfice net supérieur à SEK 500 000 ou supérieur à 6% de la masse salariale annuelle sont tenues de verser 20% du bénéfice net.

Les sommes récoltées sont d'abord versées au fonds national d'assurance-pension, ensuite elles sont acheminées aux cinq fonds régionaux appelés: Employee Investment Funds. La gestion des fonds des travailleurs est assurée par un conseil de neuf membres désignés par le gouvernement, dont au moins cinq représentants des syndicats.

Ces sommes sont ensuite consacrées à l'acquisition d'actions des entreprises suédoises. La valeur maximale d'actions avec voix délibératives que les fonds peuvent détenir dans une entreprise est limitée à 8% du capital et ils ne sont pas autorisés à acquérir plus de 40% d'actions avec voix délibératives dans toutes les entreprises concernées.

A côté de la participation collective dans les entreprises, un certain nombre d'entreprises suédoises élaborent leurs propres plans d'actionnariat pour leurs salariés. Ces plans sont déterminés suite à la conclusion d'une convention entre l'entreprise et les représentants syndicaux locaux. En principe, les plans sont ouverts à l'ensemble du personnel, mais dans la plupart des entreprises, la majorité des participants sont des cadres supérieurs. Et sous certaines conditions les entreprises et les salariés concernés bénéficient de déductions fiscales.

Bien que l'élément principal de motivation des salariés à la vie de l'entreprise qui les emploie soit la participation à la gestion et au contrôle, quelques employeurs font participer leurs salariés au capital

via des formules de plans d'épargne.

Ces formules sont vivement encouragées par la loi de 1978 et ne concernent que les sociétés cotées en bourse.

Les entreprises ont le choix entre trois types de formules de plans d'épargne: soit de consacrer une partie (environ 10 à 15%) des sommes épargnées à l'achat d'actions de la société; soit d'utiliser la totalité de ces sommes à l'acquisition d'actions-maison; soit l'entreprise octroie à son personnel un crédit nécessaire à l'achat d'actions individuellement.

3.2. LA SITUATION AUX PAYS-BAS

Bien qu'il n'existe aucune législation spécifique en matière de participation aux bénéfices, elle est néanmoins pratiquée par un certain nombre d'entreprises sous la forme de versements au comptant ou de remise de titres non-bloqués. Elle s'inscrit dans le cadre de la loi de 1962, modifiée par les lois de 1965 et de 1972, sur les plans d'épargne d'entreprise. Les chefs d'entreprises ont une grande liberté quant à la mise en oeuvre de la participation et du montant du bénéfice qui sera distribué aux salariés. Cette situation débouche sur un éventail de plans de participation qui dépendent de l'originalité de l'employeur. Des avantages fiscaux aux trois types de plans d'épargne d'entreprise suivants.

3.2.1. Plans prévoyant l'octroi de primes par l'employeur

Il s'agit de plans facultatifs ouverts à tous les salariés désirant y adhérer. Dans ce type de plans, le salarié épargne une fraction de son salaire mensuel jusqu'à concurrence de NGL 750 . Ces sommes sont versées sur un compte d'épargne ou peuvent servir à l'acquisition d'actions-maison ou de titres d'autres sociétés. Lorsque les fonds restent bloqués durant quatre ans, l'employeur verse au salarié une prime équivalente à 50% de ces contributions et dans la mesure où les durées de blocage sont de sept ans et dix ans, la prime est respectivement protégée à 100% et à 200%.

Ces sommes peuvent également être investies sous forme d'assurance-vie, dans ce cas le salarié dispose librement des intérêts et dividendes des placements.

En ce qui concerne l'apport initial, la loi prévoit les conditions de déblocage anticipé en cas de mariage, d'émigration ou d'achat d'un logement.

Quant au traitement fiscal de ces sommes, l'employeur est libéré de la taxe à la sécurité sociale et le salarié ne paie pas l'impôt sur ces revenus.

3.2.2. Plans prévoyant le versement d'un salaire-épargne

Contrairement aux plans d'épargne prévoyant l'octroi de primes par l'employeur et aux plans de participation aux bénéfices, les plans prévoyant le versement d'un salaire-épargne sont établis en application de conventions collectives. Dès lors, tous les salariés couverts par ces conventions doivent participer au plan d'épargne.

Conformément à la législation de 1962, l'employeur peut retenir, systématiquement, chaque mois 2% du salaire plafond limité pour le calcul des cotisations des travailleurs à la sécurité sociale, soit NGL 1372 pour 1988. Ces prélèvements (ou salaire-épargne) sont indisponibles pendant une période de sept années. La société ne paie pas de charges sociales pour les prélèvements sur salaire mais il est tenu de payer un impôt forfaitaire de 15%. Quant aux salariés, ils obtiennent une exonération totale des charges sociales et de l'impôt sur les revenus.

En ce qui concerne le mode de gestion des fonds épargnés, ils peuvent être soit consacrés à l'achat d'actions ou d'obligations de la société jusqu'à concurrence de 20%, soit investir en certificats de participation à des fonds communs de placement. Des représentants des syndicats et des employeurs se chargent de la gestion des fonds.

3.2.3. Plans alimentés par une participation aux bénéfices

Dans ce type de plan, l'entreprise peut distribuer une partie du bénéfice pour un montant maximum de NGL 750 par an et par travailleur. Ces montants sont versés sur un compte épargne du salarié ou sont utilisés à l'achat d'actions de la société. La période de blocage prévue pour ces investissements, y compris les intérêts, est de sept ans.

Sur le plan fiscal, les contributions de l'employeur sont exonérées des charges sociales; les salariés bénéficient d'une exonération fiscale totale de l'impôt sur les revenus. L'imposition normale est d'application si les sommes reçues ne sont pas placées.

3.3. LA SITUATION EN ALLEMAGNE

En Allemagne, ce sont surtout les petites et moyennes entreprises qui élaborent des plans de participation aux bénéfices pour leur personnel. L'objectif poursuivi étant de renforcer la collaboration entre employeur et salarié en mettant l'accent sur la communauté d'intérêt du capital-travail.

Sur le plan juridique, seul l'article 88 de la loi de 1972 portant sur l'organisation de l'entreprise prévoit la conclusion d'accords de participation financière autres que ceux prévus par la loi de 1970. Ces accords sont soit conclus entre le conseil d'entreprise et la direction de l'entreprise, soit établis individuellement entre l'employeur et chaque salarié. Différentes lois relatives au partage de bénéfices sont spécialement orientées sur la formation collective du patrimoine des travailleurs.

En fait, les chefs d'entreprises ont profité des dispositions légales de la loi de 1970 pour proposer des plans de participation aux membres de leur personnel (1). Cette loi accorde une exonération de charges sociales et fiscales aux sociétés qui effectuent des versements aux salariés jusqu'à DEM 624. Une partie des contributions est bloquée dans l'entreprise pendant cinq ans au minimum et l'autre est versée au comptant aux bénéficiaires. Après la période de blocage, le salarié a la faculté de réinvestir dans l'entreprise et de participer au capital.

Concernant l'actionnariat salarial, les sociétés par actions ou les sociétés en commandite par actions peuvent céder des actions à leur personnel à un cours inférieur à la valeur courante. Les revenus résultant de cette opération, soit DEM 500 au maximum par an, ne sont pas soumis à l'impôt sur les revenus. En outre, les bénéficiaires ne versent aucune cotisation à la sécurité sociale.

Afin de bénéficier de ces avantages, les actions doivent rester bloquées pendant cinq ans, et en plus la différence par action entre le prix du marché et le prix auquel l'action est offerte au salarié ne peut dépasser la moitié de sa valeur.

(1) REMUS, J. (1982), op.cit., p.82.

3.4. LA SITUATION AU DANEMARK

Depuis 1959, les dispositions fiscales particulières ont été mises en place en vue d'encourager l'actionnariat des salariés dans les entreprises. Dans le cadre d'un plan de participation aux bénéfices, l'entreprise peut distribuer aux membres de son personnel des "*actions de travail*" ou des "*obligations de travail*".

La loi définit les *actions de travail* comme étant "des actions qu'une société par action émet dans le cadre d'un régime de participation aux bénéfices ou en vue de constituer une sorte de complément du salaire versé aux travailleurs"(1). Et on entend par *obligation de travail* "des créances sur l'employeur que ce dernier délivre aux salariés dans le cadre de la participation aux bénéfices au titre de complément de salaire"(1).

Ces actions et ces obligations sont exonérées d'impôt dans le chef des salariés lorsque l'employeur acquitte une taxe de 50% sur la valeur des titres dépassant DKK 200 et si ces titres restent bloqués pendant cinq ans. L'employeur a la possibilité de déduire ladite taxe de son revenu imposable.

Les dispositions fiscales prises en 1959 en matière de participation financière s'appliquent également aux cessions d'actions aux salariés à des prix de faveur. En effet, les sociétés anonymes peuvent offrir à leur employés des actions-maison à un prix inférieur à la valeur du marché. C'est l'employeur qui couvre la différence entre le prix de vente consenti aux salariés et la valeur boursière courante. Dans la mesure où ces actions restent indisponibles durant cinq ans, l'avantage résultant de ladite différence n'est pas soumise à l'impôt sur les revenus.

(1) COOLS, M. (1988), " La participation des travailleurs aux profits de l'entreprise", p.5.

CONCLUSION

Au terme de ce chapitre il semble important de faire quelques remarques.

Premièrement, il existe une très grande variété de techniques de participation aux bénéfices. Elles n'ont cependant pas été toutes présentées étant donné qu'il s'agissait de présenter les principales techniques pratiquées dans les pays concernés. A titre d'exemple, les ESOPs aux Pays-Bas n'ont pas été évoqués vu le nombre restreint de réalisations dû à la nouveauté de la formule dans ce pays.

Deuxièmement, la plupart des techniques, prises globalement, sont facultatives, les lois n'interviennent que pour circonscrire le cadre d'application de la technique. Les quelques exceptions à cet égard sont essentiellement la participation-RSP en France, les plans de participation collective en Suède.

Troisièmement, on constate une expansion des techniques due au fait que le nombre d'entreprises qui les pratiquent est en croissance ainsi que le nombre des salariés bénéficiaires. De même, les règles spécifiques relatives à la participation aux bénéfices sont en évolution aussi bien au niveau de la quantité (nombre de nouvelles lois) qu'au niveau des améliorations (ou expansions) des règles existantes. Ce qui prouve l'intérêt des législateurs en cette matière.

Enfin, il est bon de constater également que les différentes techniques se distinguent les unes des autres quant à la provenance des contributions, aux modes de mise à disposition de ces contributions aux salariés ainsi qu'aux règles d'investissement. Elles se différencient aussi quant à l'objectif poursuivi dans l'élaboration d'une technique spécifique. En effet, certaines techniques n'ont pas pour objectif principal de faire participer les salariés au capital de l'entreprise ; d'autres par contre visent à faire acquérir aux salariés le statut d'actionnaires dans l'entreprise.

CHAPITRE 3. LA PARTICIPATION AUX BENEFICES EN BELGIQUE

INTRODUCTION

En Belgique, les dispositions propres à l'actionnariat salarial sont très récentes. En effet, les premières incitations fiscales datent du début des années quatre-vingts. Nous assistons actuellement à une multiplication d'initiatives des employeurs pour associer les travailleurs au capital de la société.

Sur le plan fiscal, il existe actuellement trois mécanismes d'incitation fiscale dont la caractéristique principale commune est la possibilité pour les travailleurs de déduire de leurs revenus imposables une fraction des sommes consacrées à l'acquisition des actions de la société. Les trois mécanismes fiscaux d'encouragement à l'actionnariat salarial sont les suivants:

- la Monory Permanente;
- le Stock Option;
- la Société Novatrice.

D'autres techniques d'intéressement des travailleurs au capital de leur société sont également pratiquées. Il s'agit essentiellement du droit de souscription préférentiel lors d'une augmentation du capital, des plans d'investissement en actions de la société et de l'attribution gratuite d'actions. Cependant, ces techniques ne sont pas encadrées par une législation générale comme c'est le cas dans d'autres pays, notamment la France et l'Angleterre.

Nous examinerons les différentes techniques dans la première section. La seconde section sera consacrée au cas particulier des certificats bénéficiaires de la société Agfa-Gevaert.

X

SECTION 1. LES TECHNIQUES D'ACTIONNARIAT DES SALARIES DANS LEUR ENTREPRISE

1.1. LA MONORY PERMANENTE

Il s'agit de l'acquisition directe d'actions par les salariés. Cette modalité est particulièrement attrayante et simple lorsque le marché secondaire des titres de la société est très actif.

Conformément à l'article 71, §1, 8° et §2, al. 4 du code des impôts sur les revenus (CIR), les salariés peuvent participer au capital de la société et bénéficier d'une exonération fiscale de BEF 20 000 (ce montant est susceptible d'être majoré par A.R.), par période imposable, sur les sommes consacrées à l'acquisition d'actions de la société.

a) Les salariés et les sociétés visés

Tous les salariés, au sens de l'article 20, 2° CIR, assujettis à l'impôt des personnes physiques (IPP) ou à l'impôt des non-résidents (INR/personnes physiques) sont concernés par ces dispositions. Sont également concernés, les membres du personnel des filiales ou sous-filiales de la société émettrice. Dans la mesure où les conjoints sont considérés comme des personnes isolées, chacun d'eux peut déduire de ses revenus imposables les sommes consacrées à l'achat d'actions nouvellement émises par la société dans laquelle il travaille personnellement.

Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux sociétés assujetties à l'impôt des sociétés (ISOC) en Belgique, en vertu des articles 98, 100 ou 102 du CIR. Peuvent également être prises en compte les actions émises par les sociétés considérées de manière irréfragable comme étant des filiales ou sous-filiales d'une entreprise assujettie à l'ISOC. Plus précisément on vise les sociétés par actions, les sociétés de personnes et les sociétés de droit étranger imposées en Belgique.

b) Les actions visées

Seules les actions acquises sur le marché primaire sont à prendre en considération pour la déduction. Elles doivent en outre être représentatives d'une partie du capital de la société. Dès lors, sont exclues: les parts bénéficiaires, les actions acquises sur le marché secondaire, les actions émises par des personnes morales assujetties à l'impôt des personnes morales et les cotisations ou

X

versements des membres à une ASBL qui est assujettie à l'ISOc.

c) Conditions de mise à l'octroi de la déduction

La déduction n'est octroyée que lorsque le contribuable est en possession des actions au 31 décembre de l'année au cours de laquelle il a effectué le paiement. A cet égard, il doit fournir des pièces justificatives à l'appui de sa déclaration des revenus de la période imposable pour laquelle il souhaite bénéficier de la déduction.

De plus, pour qu'il puisse continuer à jouir de la déduction, il faut que les actions, en raison desquelles la déduction a été octroyée, restent en sa possession durant cinq ans à partir de la date d'achat des actions. Une fois de plus, des pièces justificatives doivent être fournies à l'appui des déclarations des revenus à l'IPP.

La cession des actions est libre. Cependant, tout transfert anticipé de tout ou partie des titres entraîne la reprise de la déduction qui avait été accordée. Autrement dit, le montant de la déduction est alors imposé au même titre que les autres revenus du contribuable. Néanmoins, un transfert anticipé peut être autorisé en cas de décès du salarié ou en cas de force majeure.

Enfin, il faut signaler que le mécanisme de la *Monory permanente ne peut être cumulé avec celui de l'épargne-pension.*

1. 2. LA SOCIETE NOVATRICE

Cette loi permet au personnel des sociétés novatrices d'acheter des actions de la société et de déduire de leurs revenus imposables la totalité des sommes consacrées à ces achats.

Les dispositions des articles 68 à 76 de la loi du 31 juillet 1984 visent toutes les sociétés par actions, les sociétés de personnes et les sociétés de droit étranger imposées en Belgique, dans la mesure où elles ont été **agréées en tant que sociétés novatrices.**

Tous les travailleurs salariés assujettis à l'IPP peuvent bénéficier de ces dispositions, pour autant qu'ils soient occupés en qualité de travailleurs au sens de l'article 20, 2°, a du Code des Impôts

sur les Revenus (CIR).

les travailleurs sont autorisés à acquérir uniquement les actions émises lors de la constitution ou de l'augmentation de capital par les sociétés visées.

Conditions de mise à l'octroi de la déduction

Tout d'abord, la période d'investissement prévue par la loi s'étale de 1984 à 1993. Le salarié peut donc réclamer une déductibilité limitée à la moitié des montants utilisés à la souscription d'actions. La déduction est répartie, par parts égales, sur les revenus des cinq périodes imposables consécutives. La première période prend cours lorsque les titres novateurs ont été intégralement libérés. Par période imposable, le salarié peut réclamer une déduction à concurrence de 20% de l'ensemble de ses revenus nets annuels (tels que définis à l'article 6 CIR).

Normalement, tous les salariés assujettis à l'IPP profitent de ces dispositions. Pour ce faire, le salarié ne peut pas encore détenir avec son groupe familial plus de 25% des actions de la société. Par groupe familial, il faut entendre le conjoint du contribuable, ses descendants, ascendants et collatéraux jusqu'au deuxième degré et ceux de son conjoint.

A tout moment, les salariés bénéficiaires peuvent procéder à des transferts d'actions, mais ils perdent l'avantage fiscal à partir de la période imposable au cours de laquelle le transfert est effectué. Ce transfert n'est admissible qu'en cas de décès du contribuable ou s'il s'agit d'un transfert à titre gratuit à un ou plusieurs successibles en ligne directe. Dans ce cas, les nouveaux détenteurs sont tenus de respecter les dispositions de la présente loi pour la période restant à courir.

La déduction n'est plus également accordée en cas de réduction du capital de la société qui donne lieu au remboursement du capital novateur. De même, les conversions des titres novateurs nominatifs en titres au porteurs ne sont pas admises et entraînent la suppression de la déduction à partir de la période imposable au cours de laquelle les conversions ont été effectuées.

1.3. LES STOCK OPTION PLANS

Pour ce mécanisme, les travailleurs acquièrent un droit préférentiel de souscription ou d'achat d'actions de l'entreprise. C'est en fait une formule d'actionnariat d'inspiration américaine.

L'encadrement légal de ce mécanisme en 1984 donne naissance au **stock option plan légal**. Mais avant la loi du 29 décembre 1984, les entreprises pratiquaient déjà les *stock option plans* "conventionnels" et qui restent, malgré cette loi, concevables. Cependant, la technique était peu pratiquée.

Avant la loi du 29 décembre 1984, un certain nombre d'obstacles (1) empêchaient le développement de cette technique.

Il existait un obstacle psychologique à savoir que les cadres belges avaient une préférence pour des incitations financières en cash. Cette attitude se justifiait car ils étaient peu familiarisés avec ce genre d'incitants financiers.

Un autre obstacle émanait des dispositions de la loi sur les sociétés commerciales. En effet, à l'époque cette loi ne permettait pas aux sociétés de procéder à l'émission de nouvelles actions au profit des travailleurs, lors de la levée de l'option, sans pour autant convoquer une assemblée extraordinaire. Cette assemblée devait décider d'une augmentation de capital.

Enfin, un dernier obstacle était lié à la loi fiscale. En effet, si au moment de la levée de l'option l'entreprise voulait racheter ses propres actions sur le marché et le céder aux travailleurs (conformément à la convention d'option sur actions), elle devait acquitter une "cotisation spéciale" de 43%. Cette cotisation frappe tous les rachats d'actions propres par une société. Par ailleurs, pour le bénéficiaire de l'option, il subsistait une incertitude quant au traitement fiscal de la plus-value résultant de la vente des titres lors de l'exercice de l'option. Le bénéficiaire ne savait pas si cette plus-value pouvait être considérée comme un avantage de toute nature octroyé par l'entreprise et qui serait taxable en tant qu'élément de sa rémunération.

DASSESE, M. & MINNE, P. (1990), Droit fiscal, Buytlant, Bruxelles.

X

Ces pratiques sont davantage utilisées grâce aux modifications récentes du droit de sociétés qui donnent à toute société la faculté de racheter ses propres actions (article 52 bis nouveau LCSC) et qui introduisent la notion de capital autorisé (article 33 bis nouveau LCSC). Ce sont les cadres qui sont le plus intéressés par les options sur actions.

Pour ce qui est des stock option plans légaux, ils sont régis par l'article 45 de la loi portant sur les dispositions fiscales du 29 décembre 1984. Il s'agit d'une mesure d'encouragement des travailleurs à participer au capital de leur entreprise. Voyons de plus près le contenu de la loi.

a) La convention d'option sur actions

Les travailleurs acquièrent à un prix fixé à l'avance et dans un délai déterminé des actions de la société qui les emploie. Deux modalités sont prévues pour la mise à disposition des actions aux travailleurs. La société peut soit racheter ses propres actions et les revendre aux bénéficiaires, soit les inviter à souscrire à une augmentation de capital de la société aux mêmes conditions préférentielles.

La loi prévoit qu'une convention d'option sur actions doit être conclue, au moment de l'octroi de l'option, entre la société et chaque travailleur intéressé. Par convention sur option on entend, "une convention écrite par laquelle la société s'engage, soit à céder à un travailleur à un prix déterminé et dans un délai déterminé, un nombre déterminé d'actions ou parts représentatives de son capital social (ou du capital social de la société dont elle est considérée être une filiale au sens de la législation comptable), soit à lui permettre de souscrire, dans les mêmes conditions, à une augmentation de capital" (article 45, §1^{er}, 2°).

A la date de sa conclusion, la convention doit indiquer le prix à payer par le travailleur lors de la levée de l'option pour acheter tout ou partie des actions visées par la convention.

b) Le prix de l'option sur actions

En ce qui concerne le prix de l'option, un montant minimum a été fixé suivant que les actions de la société sont ou non cotées en bourse, en Belgique ou à l'étranger.

Si les titres sont cotés en bourse en Belgique, le prix de l'option ne peut être inférieur à la valeur qui est mentionnée dans le prix courant fixé par l'Administration de la TVA, de l'enregistrement et

des domaines, et qui est publié pour le mois au cours duquel la convention est conclue.

Le prix de l'option des titres non cotés en bourse ne peut être en dessous de la valeur découlant de la division du montant des fonds propres (au sens de la législation comptable) de la société par le nombre d'actions représentatives du capital. Il est fait référence aux fonds propres du dernier bilan clôturé avant la date de la conclusion de la convention d'option sur actions.

Concernant les titres cotés en bourse étranger, le prix de l'option ne peut être inférieur à la valeur déterminée suivant les modalités à établir par le Roi.

c) Les travailleurs et sociétés visés

La loi s'applique à tous les salariés, au sens de l'article 20, 2° CIR, y compris les administrateurs et associés actifs qui exercent des fonctions réelles et permanentes, ayant déjà accompli un an de service dans l'entreprise et qui sont désignés par le(s) plan(s) d'option sur actions adoptés(s) par l'entreprise.

Une fois de plus, sont visées par la loi, les sociétés par actions, les sociétés de personnes, les sociétés de droit étranger imposées en Belgique ainsi que les succursales des sociétés étrangères.

d) Les avantages fiscaux

Les travailleurs bénéficient d'une exonération fiscale totale de la plus-value réalisée lors de la levée de l'option. De plus, la plus-value éventuelle résultant de la revente ultérieure des actions est également exonérée d'impôt.

La société bénéficie également d'un double avantage fiscal. Premièrement, la "cotisation spéciale" pour le rachat de ses propres actions est désormais supprimée lorsque les actions sont cédées aux travailleurs au moment où ils lèvent l'option. Cependant, la cession doit avoir lieu dans les douze mois suivant le rachat des actions par la société. Deuxièmement, est considérée comme une perte déductible, pour la société, la différence entre le prix de l'option que le travailleur paie à la société et celui plus élevé que la société sera tenu d'acquitter pour acquérir ultérieurement les actions faisant l'objet de l'option.

X

e) Condition de mise à l'octroi de la déduction

La période d'investissement pendant laquelle les options peuvent être offertes s'étend de 1985 à 1990 inclusivement. La société conclura une convention d'option sur actions avec chaque travailleur intéressé. La convention doit être conforme à la convention type préalablement approuvée par l'assemblée générale des actionnaires.

Pour chaque salarié, il est possible d'acquérir au maximum 5% des actions de la société. De plus l'investissement ne peut excéder soit 25% de sa rémunération annuelle, soit BEF 500 000 au maximum annuellement. Il est également tenu de procéder à la levée totale ou partielle d'une option sur actions pendant qu'il est encore au service soit de la même société, soit d'une société considérée de manière irréfragable comme étant une filiale au sens de la législation comptable, soit de la société sur les titres de laquelle il possède une option sur actions.

Il doit lever l'option un an au plus tôt, et six ans au plus tard, à partir de la date de la convention de l'option.

Pour les actions revenant au travailleur après la levée de l'option, elles doivent être déposées auprès de la Banque Nationale de Belgique pour compte de la Caisse des Dépôts et Consignations. C'est seulement après cette période qu'elles seront librement transférables. En d'autres termes, le travailleur sera tenu de lever l'option et déboursier le prix sans pour autant pouvoir revendre les titres immédiatement.

Pour bénéficier de l'exonération fiscale sur la plus-value, le travailleur devra joindre à sa déclaration fiscale, relative à la période imposable au cours de laquelle il a exercé son option, les pièces justificatives du dépôt des titres à la Banque Nationale de Belgique.

Enfin, les dispositions relatives aux stock option plans légaux ne peuvent être cumulées avec la Monory permanente pendant une même période imposable.

1. 4. LE DROIT DE SOUSCRIPTION PREFERENTIEL LORS D'UNE AUGMENTATION DE CAPITAL

1.4.1. Les entreprises privées

Il s'agit d'une formule par laquelle une société cotée en bourse offre aux membres de son personnel la possibilité de souscrire prioritairement à une partie des nouvelles actions émises lors d'une augmentation de capital. Cette souscription privilégiée se fait dans la plupart du temps à des conditions préférentielles. Pour bénéficier de ces conditions, les souscripteurs s'engagent à conserver les actions acquises pendant un ou deux ans.

Sur le plan fiscal, l'Administration considère l'avantage accordé par la société aux travailleurs comme un avantage imposable. Une décote de 16,7% est cependant admise pour déterminer la valeur de l'avantage. En fait, il y a effectivement un avantage taxable si le prix de souscription privilégiée est inférieur à 100/120ème du prix de souscription en vigueur sur le marché.

Parmi les sociétés les plus importantes qui ont permis à leur personnel de souscrire prioritairement à une partie de l'augmentation de capital, on retrouve notamment la Générale de Banque et Cockerill-Sambre comme il apparaît dans le tableau 3.1. Le tableau 3.2. donne un aperçu des titres réservés aux membres du personnel par sociétés récemment introduites en bourse.

Tableau 3.1. Emission réalisées de mi-85 à septembre 1989 par les principales sociétés cotées et comportant un droit de souscription en faveur du personnel (1)

A. Augmentation de capital							
<i>Entreprises</i>	<i>Date de l'émission</i>	<i>Nombre d'actions émises</i>	<i>Nombre d'actions réservées au pers.</i>	<i>% du personnel</i>	<i>Prix d'émiss. en faveur du pers.</i>	<i>Délai de blocage</i>	<i>Montant total pour le personnel (en BEF Mio)</i>
Tessenderloo Chemie	décembre 1985	177.338	50.000	28,1 %	- 10 %	3 ans	112.500.000
Générale de Banque	avril 1986	1.674.851	155.000	9,2 %	idem	—	782.750.000
Sté Générale de Belg.	mai 1986	2.231.037	50.000	2,2 %	idem	—	130.000.000
Cie Immob. de Belgique	mai 1986	92.803	600	0,6 %	idem	—	3.000.000
Kredietbank	septembre 1986	357.088	30.000	9,1 %	idem	—	390.000.000
C.B.R.	octobre 1986	874.076	8.000	0,9 %	idem	3 mois	25.200.000
Crédit Général	décembre 1986	324.000	9.000	2,7 %	idem	—	25.650.000
Walibi (*)	juin 1988	233.000	12.000	5,2 %	- 11,1 %	1 an	14.400.000
CBR	novembre 1988	653.775	12.000	1,8 %	n.d.	—	67.800.000
Corona-Lotus (*)	décembre 1988	224.000	12.500	5,6 %	- 7,4 %	1 an	15.625.000
Petrofina	février 1989	1.493.161	150.000	10,0 %	- 18,2 %	5 ans	1.350.000.000
Générale de Banque	avril 1989	2.105.270	64.000	3,0 %	—	—	352.000.000
Générale de Belgique	juin 1989	7.000.000	50.000	0,7 %	- 16,7 %	—	125.000.000
Cockerill-Sambre	septembre 1989	35.000.000	2.200.000	6,3 %	n.d.	n.d.	484.000.000
Crédit Général	septembre 1989	257.300	3.500	1,4 %	- 4,8 %	2 ans	10.325.000
(*) introduction en bourse		n.d. = non disponible					
B. Obligations avec warrant							
<i>Entreprises</i>	<i>Date de l'émission</i>	<i>Nombre d'obligations émises</i>	<i>Nombre d'oblig. réservées au pers.</i>	<i>% du personnel</i>	<i>Prix d'émiss. en faveur du pers.</i>	<i>Délai de blocage</i>	<i>Montant total pour le personnel (en BEF Mio)</i>
GB-INNO-BM	novembre 1986	207.352	25.000	12 %	- 10 %	1 an	200.000.000
GBL	juin 1987	2.171.785	15.535	n.s.	- 12,2 %	1,5 an	51.265.500

(1) Ce tableau ne reprend que les opérations comportant un appel public à l'épargne et pour lesquelles un prospectus était disponible. Il ne tient donc pas compte d'opérations plus confidentielles réservées exclusivement au personnel de la société concernée.

Source: DELAHAUT, P., " L'actionnariat des salariés en Belgique", in VAN DEN BULCKE, F. (1989), "Beloon inzet met kapitaal", p.125.

Tableau 3.2. Titres réservés au personnel par des sociétés récemment introduites en bourse (1)

<i>Sociétés</i>	<i>% des titres exist. réserv. au person.</i>	<i>Modalités</i>	<i>Prix pour le person.</i>	<i>Premier cours fait</i>	<i>Différence (16)</i>	<i>Délai de blocage</i>
Econocom	5,5 %	Augm. cap.	261	1.250	378,0 %	—
Barco Industries	0,6 %	Cession	2.650	2.650	0,0 %	—
Drouot	5,0 %	Cession	2.100	2.425	15,5 %	1 an
Indosuez	2,6 %	Cession	1.252	2.520	101,0 %	3 ans
Engrais Rosier	2,0 %	Augm. cap.	2.000	2.225	11,0 %	2 ans
Urbaine UAP	2,6 %	Cession	2.000	3.065	53,0 %	30 mois
Glaverbel	3,2 %	Augm. cap.	1.030	2.560	148,5 %	—
Barco Electronics	0,9 %	Cession	1.750	1.950	11,4 %	—
Raffinerie Tirlemontoise	0,5 %	Augm. cap.	1.250	1.500	20,0 %	1 an
Walibi	1,3 %	Augm. cap.	1.200	1.450	20,8 %	1 an
Corona-Lotus	1,6 %	Cession	1.250	1.398	11,8 %	1 an

Source : Banque Degroof S.C.S.

(1) Le pourcentage figurant dans l'avant-dernière colonne est la mesure de la plus-value (sauf en cas de revente des actions) réalisée par les bénéficiaires.

Soucre: DELAHAUT, P.(1989), op. cit., p.131.

1.4.2. Les entreprises publiques

En 1987, le gouvernement avait prévu de faire participer au capital les travailleurs des entreprises publiques de la catégorie "E" ainsi que les Institutions Publiques de Crédit (I.P.C.). La catégorie "E" comprend les principales régies (R.T.T., R.V.A., R.T.M.), les sociétés de gestion des ports fluviaux et la Compagnie des installations maritimes de Bruges, les sociétés de transport public nationales (S.N.C.B., S.N.C.V.) et intercommunales. Cette proposition se situe dans le cadre du programme de réforme des entreprises publiques.

Contrairement à l'offre de souscription préférentielle pratiquée dans les entreprises privées, cette offre se traduirait par une obligation légale pour les entreprises publiques de réserver aux membres de leur personnel la possibilité de souscrire prioritairement aux augmentations de capital faisant appel au secteur privé. Le droit de souscription préférentiel serait admis jusqu'à concurrence de 10% (du montant de l'émission ou du montant du capital: aucune décision n'a encore été prise) pour les entreprises de la catégorie "E". Pour les I.P.C., ce droit s'étendrait aussi bien aux augmentations de capital qu'aux émissions d'emprunts convertibles ou subordonnés.

En ce qui concerne la mise en oeuvre de cette formule, aucune disposition n'a encore été prévue par le gouvernement actuel.

1. 5. LES PLANS D'INTERESSEMENT EN ACTIONS DE L'ENTREPRISE ET LA DISTRIBUTION GRATUITE D'ACTIONS

1.5.1. les plans d'intéressement en actions de l'entreprise

Les plans d'intéressement en actions de l'entreprise permettent aux travailleurs de participer au capital de leur entreprise et de se constituer une épargne en valeurs mobilières. Ce type de plans n'est cependant pas très répandu en Belgique, le plan le plus connu est sans doute celui de la société Petrofina dont voici les principales modalités.

Il s'agit d'un plan permettant à tout travailleur de la société Petrofina de consacrer une partie de sa rémunération (de 1 à 6%) à l'acquisition d'actions-maison. L'employeur apporte une contribution égale à celle effectuée par le travailleur. Les actions achetées grâce aux versements du travailleur sont librement cédibles, mais il perd le droit aux actions acquises à l'aide des contributions de l'employeur dans le cas où les actions cédées ont été achetées depuis moins de cinq ans. Les actions acquises grâce aux contributions patronales doivent restées bloquées durant cinq ans.

C'est l'A.S.B.L. "Caisse Autonome du Groupe Petrofina" qui assure la gestion du plan.

Sur le plan fiscal, les versements de l'employeur sont considérés comme un complément de salaire et sont donc taxables à ce titre dans le chef du travailleur. L'Administration fiscale admet cependant une décote de 20% du montant de ces versements en raison de la durée de blocage des actions. En

X

outre, l'entreprise prend en charge le précompte professionnel et les cotisations ONSS (normalement payables par le travailleur) relatives à ses contributions. Pour Petrofina, ses contributions au plan sont traitées comme des charges déductibles au même titre que les salaires.

1.5.2. la distribution gratuite d'actions aux travailleurs

La distribution gratuite d'actions est une technique par laquelle l'entreprise distribue des actions-maison aux membres de son personnel. Cette technique est pratiquée par quelques entreprises. L'entreprise peut également procéder, exceptionnellement, à une émission des parts bénéficiaires en faveur de l'ensemble ou seulement d'une certaine catégorie de son personnel. Ces parts bénéficiaires ouvrent droit à une perception de dividende et les travailleurs bénéficiaires acquièrent ou pas, selon le cas, de droit de vote. Cette technique est analysée, à la section suivante, à partir du cas des certificats bénéficiaires émis par la société Agfa-Gevaert.

SECTION 2. LES CERTIFICATS BENEFICIAIRES EN BELGIQUE

AGFA-GEVAERT

La technique de distribution gratuite de certificats bénéficiaires en guise de participation aux bénéfices a été introduite en Belgique en 1985 par la société Agfa-Gevaert.

Cette technique a suscité beaucoup de critiques de la part des syndicats et du gouvernement dès sa création en raison des implications qu'elle engendre sur le plan fiscal et au regard du droit social. Bien qu'un compromis fut établi à l'époque, actuellement la technique est remise en cause et on se demande si sa continuité sera possible.

La technique des certificats bénéficiaires est présentée en premier lieu, ensuite nous aborderons la question du traitement fiscal et parafiscal soulevée à l'égard de cette technique.

2.1. LA TECHNIQUE DES CERTIFICATS BENEFICIAIRES

2.1.2. L'objectif poursuivi par Agfa-Gevaert

Au travers de la participation aux bénéfices, André Leysen, PDG de la société Agfa-Gevaert, entrevoit un instrument de motivation des travailleurs à la vie de l'entreprise. Il semble également logique que les travailleurs participent aux résultats exceptionnels réalisés certaines années. Cette technique est une mesure temporaire d'intéressement des travailleurs aux profits qui s'avère particulièrement attrayante lorsqu'une augmentation des salaires était inapplicable en raison des dispositions légales relatives au blocage des salaires depuis 1980. La première loi qui date du 23 décembre 1980 interdit tout accroissement des revenus et tout avantage supplémentaire pécuniaire ou en nature. Cette loi fut renouvelée et étendue à plusieurs reprises. Les dernières dispositions sont celles de la loi de redressement du 22 janvier 1985. Cette dernière prolonge le blocage des salaires jusqu'au 1 janvier 1987. Parallèlement au blocage des salaires, les revenus professionnels sont frappés par une forte pression fiscale et parafiscale.

2.1.2. La base juridique des certificats bénéficiaires

La création des certificats bénéficiaires résulte de l'application de l'article 41 des lois coordonnées sur les sociétés commerciales (LCSC). Cet article stipule qu'"indépendamment des actions représentatives du capital social, il peut être créé des titres ou des parts bénéficiaires. Les statuts déterminent les droits qui y sont attachés". Ces parts ne sont pas représentatives du capital social mais donnent un droit au bénéfice réalisé. Il est prévu à l'article 75 des LCSC que, sous réserve de ce qui est prévu à l'article 71 des LCSC, "les statuts déterminent si, et dans quelle mesure, un droit de vote est accordé aux porteurs de titres ne représentant pas le capital exprimé".

L'article 71 des LCSC en détermine les droits en stipulant que "les parts bénéficiaires constituent une catégorie particulière de titres sociaux, à côté des actions ordinaires et d'autres titres privilégiés, que l'assemblée générale des actionnaires a la faculté d'en modifier les droits".

L'article 47 des LCSC introduit une restriction à la négociabilité des parts à savoir que "les titres ou parts bénéficiaires, de même que tous titres y conférant directement ou indirectement droit, ne sont négociables que dix jours après le dépôt des deuxièmes comptes annuels qui suivent leur création". Dans le cas de Agfa-Gevaert, les certificats attribués aux travailleurs sont nominatifs et incessibles.

2.1.3. La technique vue de plus près

Les certificats bénéficiaires d'Agfa-Gevaert sont des titres nominatifs et ne sont ni négociables ni transférables même à titre gratuit. Ils ne confèrent pas d'accès à l'assemblée générale. Ils sont créés suite à la décision du conseil d'administration qui en fixe le nombre ainsi que la durée. Ils permettent aux travailleurs de recevoir un montant équivalent au maximum à 5% du bénéfice réparti, qu'il y ait répartition ou non. La valeur unitaire d'un certificat correspond à un millionième du bénéfice. Les certificats sont créés pour une période de quatre ans et sont assortis de quatre coupons dont le premier donnait droit à la perception d'un dividende au 31 décembre 1985. Seuls les travailleurs ayant accompli au moins un an de service dans l'entreprise sont concernés par les certificats. Pour 1985, 50 000 certificats ont été créés dont 32 000 furent attribués uniformément à tous les salariés en raison de quatre certificats par personne pour les

salariés à temps plein et de deux certificats pour ceux travaillant à temps partiel (1). Les 18000 certificats restants avaient été attribués discrétionnairement à certains ouvriers, employés et cadres.

L'attrait des certificats bénéficiaires sur le plan fiscal résulte du caractère définitif de la taxation des revenus mobiliers par voie de précompte. L'employeur est libéré du paiement des cotisations de sécurité sociale sur les dividendes payés. L'administration fiscale trouve également un avantage dans l'opération en ce sens qu'elle prélève un précompte mobilier sur les dividendes alors que ces revenus sont déjà imposés à l'impôt des sociétés.

DE 1985 à 1988, l'évolution de la part du dividende annuel dans le bénéfice total a été la suivante:

	bénéfice net	dividende brut ⁽²⁾	dividende net ⁽³⁾
Exercice 85	± 6,4 milliards	6 400 BEF	4 800 BEF
Exercice 86	± 6,0 milliards	6 000 BEF	4 500 BEF
Exercice 87	± 6,1 milliards	6 100 BEF	4 575 BEF
Exercice 88	± 6,0 milliards	6 000 BEF	4 500 BEF

Source: Guido Merckx, Het systeem van winstbewijzen bij Agfa-Gevaert N.V. "de knuppel in het hoenderhok", in Beloon inzet met kapitaal, Francine Van Den Bulcke, 1989, p. 247.

(1) DELAHAUT, P. (1986), "L'actionnariat des salariés dans leur entreprise en Belgique", Gestion 2000, p.46.

(2) le dividende brut correspond à un millionième du bénéfice brut.

(3) le dividende net se détermine en déduisant du dividende brut 25% de précompte mobilier.

2.2. LA QUESTION DU TRAITEMENT FISCAL ET PARAFISCAL DES CERTIFICATS BENEFICIAIRES

Comme tout système de participation aux bénéfices, la technique des parts bénéficiaires permet à l'employeur de distribuer une partie du bénéfice aux travailleurs en addition à leur salaire normal. Or toute la problématique relative au traitement fiscal et parafiscal des dividendes payés sur ces certificats résultait d'une confusion entre la participation aux bénéfices et le salaire en tant que revenu professionnel.

La principale objection soulevée consiste à dire que la technique des certificats bénéficiaires transforme des revenus professionnels en revenus mobiliers moins taxés. La position du gouvernement était très nette: cette technique a pour objectif de contourner les dispositions légales relatives au blocage des salaires dans la mesure où ces certificats constituent un avantage nouveau en vertu de la loi du 12 janvier 1985. Quant aux syndicats, ils estiment que cette technique pourrait conduire au développement de formes de rémunérations variables.

2.2.1. L'acceptabilité de la technique sur le plan fiscal

A l'époque de la création de ces certificats, un compromis (1) fut trouvé après plusieurs discussions: les certificats pouvaient être créés mais ne pourraient être distribués qu'à l'échéance de la période de blocage prévue pour le 1 janvier 1987. Ensemble, les ministres des finances, de l'emploi et des affaires économiques avaient certifié à la société Agfa-Gevaert que les dividendes ne seraient pas considérés comme un élément de salaire. Dès lors au moment de la distribution des dividendes, un précompte mobilier libératoire de 25% sera retenu sur le dividende brut.

(1) il s'agit de lettres adressées à Agfa-Gevaert par les ministres des finances, des affaires économiques et de l'emploi)

Le problème que soulevait le statut de ces dividendes était de savoir s'ils devaient être considérés comme un élément du salaire. A cet égard, le Ministre des Finances exclut cette solution en stipulant que la distribution de parts bénéficiaires n'est pas imposable. Selon cette législation, l'avantage découlant de la levée de l'option n'est pas imposable.

2.2.2. L'acceptabilité de la technique sur le plan parafiscal

Conformément au compromis établi entre Agfa-Gevaert et le gouvernement lors de la création des certificats bénéficiaires, l'employeur est libéré du paiement des cotisations sociales sur les dividendes distribués aux travailleurs. Il fallait établir à nouveau que cette forme de participation aux bénéfices n'était pas un élément du salaire.

La détermination de la notion de salaire se base sur la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs. Cette loi considère comme rémunération le salaire en espèce, les pourboires ou services et les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit en raison du contrat de travail qui le lie à son employeur. Cette rémunération constitue la base de calcul des cotisations de sécurité sociale.

En ce qui concerne les certificats bénéficiaires, il convient préalablement de distinguer la remise du certificat bénéficiaire aux travailleurs et la distribution de dividendes.

D'une part, la remise du certificat bénéficiaire sera soumise au paiement des cotisations ONSS si elle peut être évaluée afin d'en déterminer sa valeur monétaire. Toutefois, cette estimation est quasi impraticable dans la mesure où les certificats sont incessibles et ne possèdent pas de valeur nominale. En d'autres termes, ils ne peuvent être exprimés en espèces au moment de leur attribution aux travailleurs. En outre, ils portent sur des bénéfices futurs de l'entreprise.

D'autre part, la distribution de dividendes sera soumise au paiement des cotisations ONSS si elle trouve son origine dans la relation de travail liant le travailleur et son employeur. En effet, en vertu de la loi du 12 avril 1965 seul le revenu perçu par le travailleur en raison de son engagement est considéré comme étant un salaire. Il est vrai que pour qu'une personne bénéficie de ce dividende elle doit être au service de l'entreprise. Cependant, l'employeur n'exige aucune contre-partie de la part du travailleur comme dans le cas du salaire.

Par conséquent, l'entreprise devrait être libérée du paiement des cotisations de sécurité sociale sur les dividendes payés aux travailleurs.

L'initiative d'Agfa-Gevaert fut suivie par d'autres entreprises, notamment Glaverbel et Barco Industries. Mais, "à mesure que cette technique se généralise, le ministre des affaires sociales, l'ONSS et les syndicats craignent une diminution de la masse salariale comme base de financement de la sécurité sociale" (1).

(1) VAN DEN BULCKE, F. " La participation financière en Belgique. Situation actuelle", Fondact APARS- AIPF, Forum du 23 novembre 1989,, Paris.

X

CONCLUSION

La participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise est en cours d'expansion en Belgique. Les principales obstacles à son développement étaient liées au fait que le législateur belge accordait, jusqu'au début des années quatre-vingts, peu d'attention aux techniques de participation aux bénéfices. Par ailleurs, les syndicats des travailleurs expriment quelques réticences à l'égard de ces techniques (comme nous le verrons plus tard). Les quelques modifications apportées dans la loi fiscale et dans les LCSC favorisent surtout le développement de formules d'actionnariat individuel des salariés dans leur entreprise.

Dans le cadre des revendications de l'ONSS pour percevoir des cotisations sociales sur les dividendes payés sur les parts bénéficiaires, il est bon de garder à l'esprit que le gouvernement à l'époque de la création des certificats bénéficiaires avait tacitement accordé son approbation à la mise en oeuvre d'une telle technique. Si l'ONSS obtient gain de cause, en ce qui concerne la société Agfa-Gevaert, une solution raisonnable serait de percevoir des cotisations de sécurité sociale sur les dividendes futurs et de laisser intact ce qui avait été acquis afin de respecter le compromis.

CHAPITRE 4. EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLANS AUX ETATS-UNIS

INTRODUCTION

Les entreprises américaines utilisent différentes techniques de participation aux bénéfices en faveur de leurs travailleurs. Sur le plan juridique, il n'existe pas de législation contraignante en matière de participation aux bénéfices. Les techniques les plus pratiquées sont au nombre de quatre:

- les profit sharing plans;
- les stock option plans;
- les employee stock ownership plans (ESOPs);
- les plans d'épargne d'entreprise.

Nous nous attarderons sur la technique des ESOPs, mais avant, examinons brièvement les trois autres techniques.

Le **Profit Sharing** est une technique destinée à intéresser chaque salarié aux résultats de l'entreprise tout en lui permettant de constituer progressivement un capital. Deux types de plans de profit sharing sont pratiqués : les plans au comptant et les plans différés. Les sommes reçues dans le cadre d'un plan au comptant sont imposées au même titre que les autres revenus professionnels. Pour les plans différés, la part des bénéfices revenant aux travailleurs est versée dans un trust des salariés créé spécialement pour la gestion de ces fonds. Ces sommes sont mises à la disposition des bénéficiaires après un certain délai (souvent au moment du départ à la retraite) et sous certaines conditions. L'Administration fiscale accorde des exonérations fiscales aux salariés et aux sociétés impliqués dans les plans différés. En ce qui concerne la politique de placement des fonds, les trusts investissent, habituellement, à concurrence de plus de 80% en actions-maison.

Les entreprises emploient également la technique des **Stock Option Plans**. Les travailleurs ont la faculté de souscrire aux options sur actions-maison au prix du marché de l'action du jour auquel l'option est octroyée. La durée maximum de l'option s'élève à cinq ans. Ces plans sont très répandus dans les entreprises. Ce phénomène est principalement dû à l'absence d'une

réglementation contraignante dans ce domaine. La seule contrainte réside dans l'obligation pour les plans d'être agréés par l'Administration fiscale afin qu'ils puissent bénéficier des avantages fiscaux.

En ce qui concerne les **Plans d'Epargne d'Entreprise**, ils permettent aux travailleurs de se constituer une épargne diversifiée comprenant notamment des actions-maison, des obligations, des titres émis par d'autres entreprises. Les plans sont alimentés, en majeure partie, par des versements des salariés qui varient entre 2 et 6% de leur rémunération annuelle. L'employeur apporte une contribution, ne provenant pas des bénéfices, proportionnelle à un pourcentage limité à celle du salarié. Généralement, la contribution patronale atteint 50% du montant épargné par le salarié. Pour la mise en oeuvre du plan, l'entreprise doit créer un trust qui recueille les fonds. Comme les autres plans de participation aux bénéfices, les plans d'épargne reçoivent le même agrément par l'Administration fiscale.

SECTION 1. INTRODUCTION AUX EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLANS

L'ERISA (Employee Retirement Security Act) de 1974 définit les ESOPs comme des plans qualifiés (ou agréés) à compensation différée. Ce sont des plans de participation aux bénéfices procurant un bénéfice déterminé à l'employé sans pour autant solliciter ses contributions et sans comporter des retraits sur les salaires ni des diminutions des autres avantages sociaux existants.

De façon générale, on entend par plans à compensation différée les procédures par lesquelles une entreprise établit un plan en faveur des salariés mais les profits du plan ne seront mis à disposition des bénéficiaires qu'après un certain délai et parfois ce délai s'étend jusqu'au moment du départ à la retraite. Autrement dit, les salariés bénéficiaires ne reçoivent pas les sommes de la participation aux bénéfices immédiatement après détermination de la part du bénéfice de l'entreprise leur revenant.

Les ESOPs se sont fortement développés aux Etats-Unis depuis le début des années septante. Bien que ce concept soit connu depuis longtemps (cette formule fut lancée en 1959 par L. KELSO), il n'attirait que peu l'attention des juristes et des entreprises. Récemment, le nombre des ESOPs a augmenté régulièrement grâce à l'intérêt particulier que le Congrès a accordé à ces plans et également grâce aux restrictions que ERISA impose aux autres formes de plans à compensation différée. Le Congrès est convaincu que les aspects particuliers de ces plans justifient un traitement fiscal particulier pour les entreprises qui les adoptent. De plus, il poursuit à travers la formule des ESOPs un objectif de meilleure distribution des richesses dans la population.

Sous l'ERISA, un ESOP prend techniquement la forme d'un stock bonus plan (plan d'actions de bonus) . Ces plans sont ouverts à l'ensemble du personnel de l'entreprise et sont agréés par l'Administration fiscale qui leur accorde de nombreux avantages fiscaux. Par conséquent, les stocks bonus plans sont les plans d'actionnariat les plus pratiqués dans les entreprises comparativement aux autres plans tels que les stocks option plans ou les stocks purchase plans.

SECTION 2 : PRINCIPE ET FONCTIONNEMENT DES ESOPs

2.1. LE PRINCIPE DES ESOPs

La mise en oeuvre d'un ESOP exige que l'entreprise crée un trust qui sera chargé d'acquérir des actions ordinaires nouvellement émises par la société pour le compte des salariés. Un trust est une entité juridique distincte de la société qui l'institue. La source de fonds du trust provient d'un emprunt accordé par un tiers, généralement une banque. Cet emprunt est garanti par la société et son remboursement s'effectue avec des sommes que la société verse au trust. Au lieu de contracter un prêt auprès d'un tiers, l'entreprise peut effectuer des contributions directes en espèces ou encore céder directement des actions au trust.

Le salarié-participant devient automatiquement actionnaire à la retraite, au décès, au licenciement ou au départ volontaire, suivant les modalités définies dans le plan. Dès l'instant où ces actions sont détenues par le trust, les salariés peuvent exercer les droits de vote attachés à ces actions. Durant la période effective de travail, son compte dans l'ESOP est crédité avec les contributions de l'employeur proportionnellement à son salaire. Ce compte doit être bloqué pendant un certain délai suivant une des méthodes de vesting permises par l'ERISA. Enfin, selon l'article 401 de l'Internal Revenue Code, les avantages résultant du plan ne peuvent être discriminatoires en faveur des employés les mieux rémunérés.

2.2. LE FONCTIONNEMENT DES ESOPs

L'adoption d'un ESOP présente d'importants aspects économiques pour l'entreprise dans la mesure où il peut être employé en tant qu'instrument financier. L'ESOP est le seul plan à compensation différée permettant au trust d'emprunter une somme d'argent et de rembourser la dette principale avec les contributions faites par la société. Ces contributions proviennent de l'épargne fiscale que l'entreprise réalise sur l'opération car les montants qu'elle verse au trust sont déductibles du bénéfice imposable jusqu'à concurrence de 25 % de la masse salariale annuelle.

Cette procédure de remboursement de la dette peut prendre plusieurs formes et accomplir différents objectifs.

2.2.1. Utilisation de l'ESOP pour un emprunt

a) La procédure

La société établit un ESOP et crée un trust qui récolte les fonds en vue d'acquérir des actions-maison. Pour obtenir les fonds nécessaires, le trust emprunte une somme d'argent auprès d'une banque avec la garantie que la société remboursera la dette principale ainsi que les intérêts suivant le plan d'amortissement convenu avec la banque. Chaque année, la société verse un montant, à concurrence de 25 % de la masse salariale annuelle, pour lequel elle a reçu une déduction fiscale. Les trustees (gestionnaires du trust) utilisent ce montant pour rembourser la dette envers la banque;

Schématiquement, cette procédure se présente comme suit:

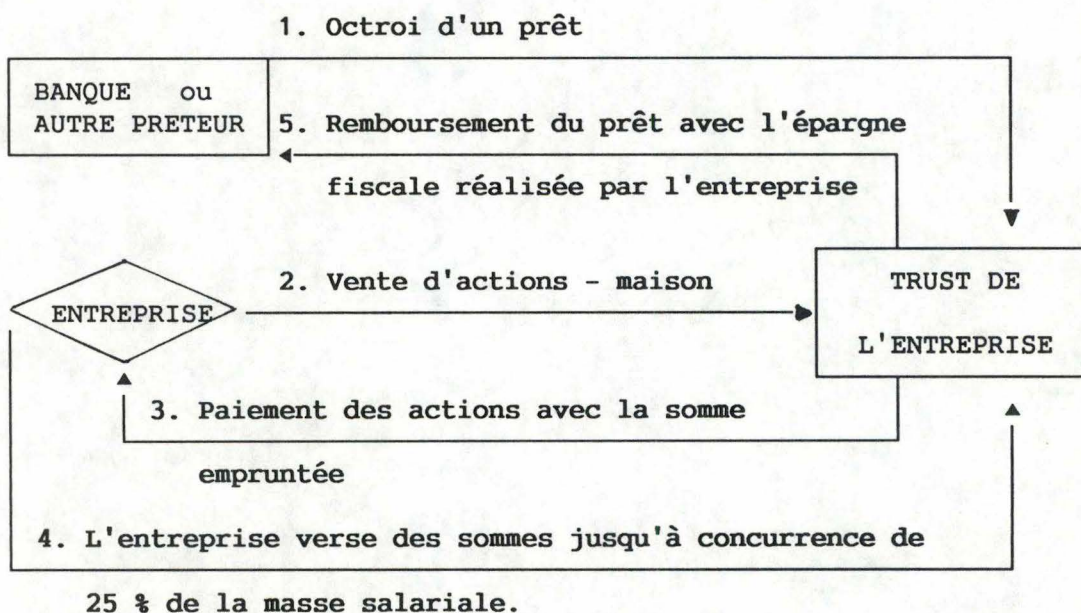


Figure 4.1.

b) L'impact sur l'entreprise

La procédure d'emprunt par l'intermédiaire du trust permet à l'entreprise d'augmenter son cash-flow en ce sens que le remboursement de la dette s'effectue avec des sommes obtenues de la déduction fiscale (épargne fiscale). Il n'en serait pas de même avec un emprunt direct, c'est-à-dire sans l'intervention du trust.

Toutefois, les dividendes payés sur les actions ^{Boite?} nouvellement émises diminuent l'avantage du cash-flow d'amortissement, et lorsque ces dividendes sont assez élevés, ils éliminent l'avantage du remboursement de la dette par l'épargne fiscale. L'émission d'actions destinées aux tiers rapporte 100 % au capital permanent, tandis que la vente d'actions nouvelles au trust ne fait que retenir temporairement du cash qui devra être payé sous forme de taxes ultérieurement.

L'emprunt par l'intermédiaire du trust réduit le revenu de la société en ce sens que la contribution à verser au trust dépasse largement la charge d'intérêt payable pour un emprunt direct. En effet, la charge d'intérêt d'un emprunt direct diminue au fur et à mesure que la dette principale est remboursée. Quant à la contribution au trust, elle reste fixe durant toute la période de l'emprunt.

L'emprunt accordé au trust nécessite la garantie de la société et cette garantie devra être reflétée dans le bilan. Cette exigence aura pour conséquence une réduction de la capacité d'endettement de la société au même titre qu'un emprunt direct.

2.2.2. Utilisation de l'ESOP pour acquérir une autre société

a) La procédure

La société crée un trust auquel elle verse une contribution équivalente à 25 % de la masse salariale annuelle. A son tour, le trust utilise cette contribution pour acquérir des actions ou actifs d'une autre société (la société B). Ensuite le trust cède ces actions ou actifs à la société A qui, en échange, cède au trust ses propres actions nouvellement émises.

Cette procédure est représentée par la figure 2.

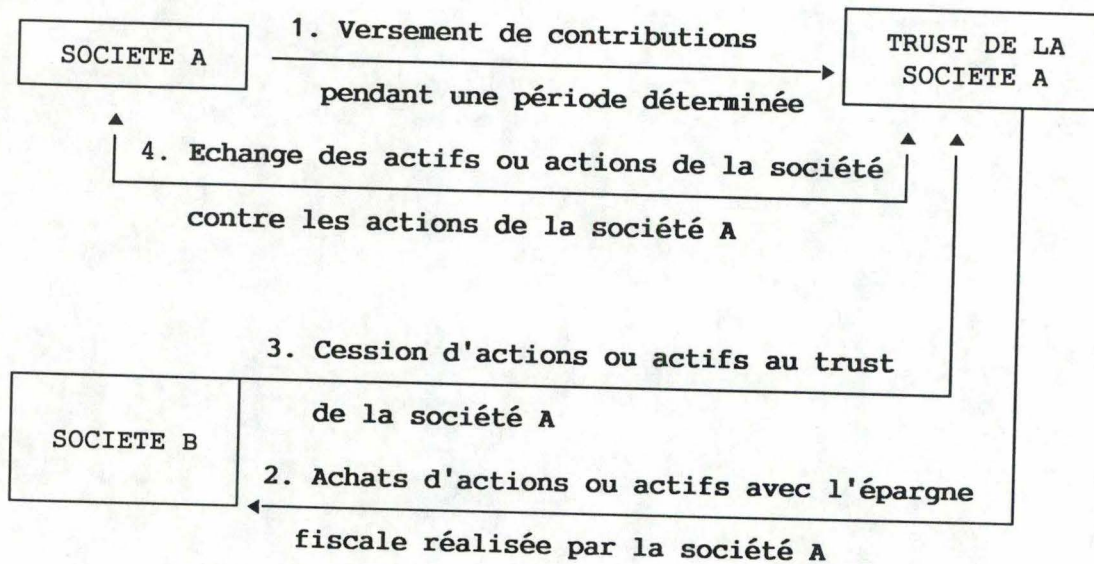


Figure 4.2.

b) L'impact sur l'entreprise

Cette procédure permet à l'entreprise d'en acquérir une autre uniquement avec l'épargne fiscale. Néanmoins, les conséquences d'une émission d'actions destinées au trust peuvent à nouveau être évoquées.

2.2.3. Utilisation de l'ESOP pour vendre une division de la société aux salariés

a) La procédure

La société-mère possède une division ou filiale D. Elle crée une seconde société, dénommée société D, comprenant tous les actifs de ladite division. La société D crée son propre trust qui effectue un emprunt auprès d'une banque, cet emprunt garanti par la société-mère l'entièreté des

actifs de la société D. Ensuite, il les échange contre les actions nouvellement émises par la société D. Le trust remboursera sa dette grâce aux sommes que la société D lui versera. Ces contributions sont évidemment déductibles du bénéfice imposable à la concurrence de 25 % de la masse salariale annuelle.

*pas les
pour MBE ?*

La figure 3 représente schématiquement la transaction décrite ci-dessus.

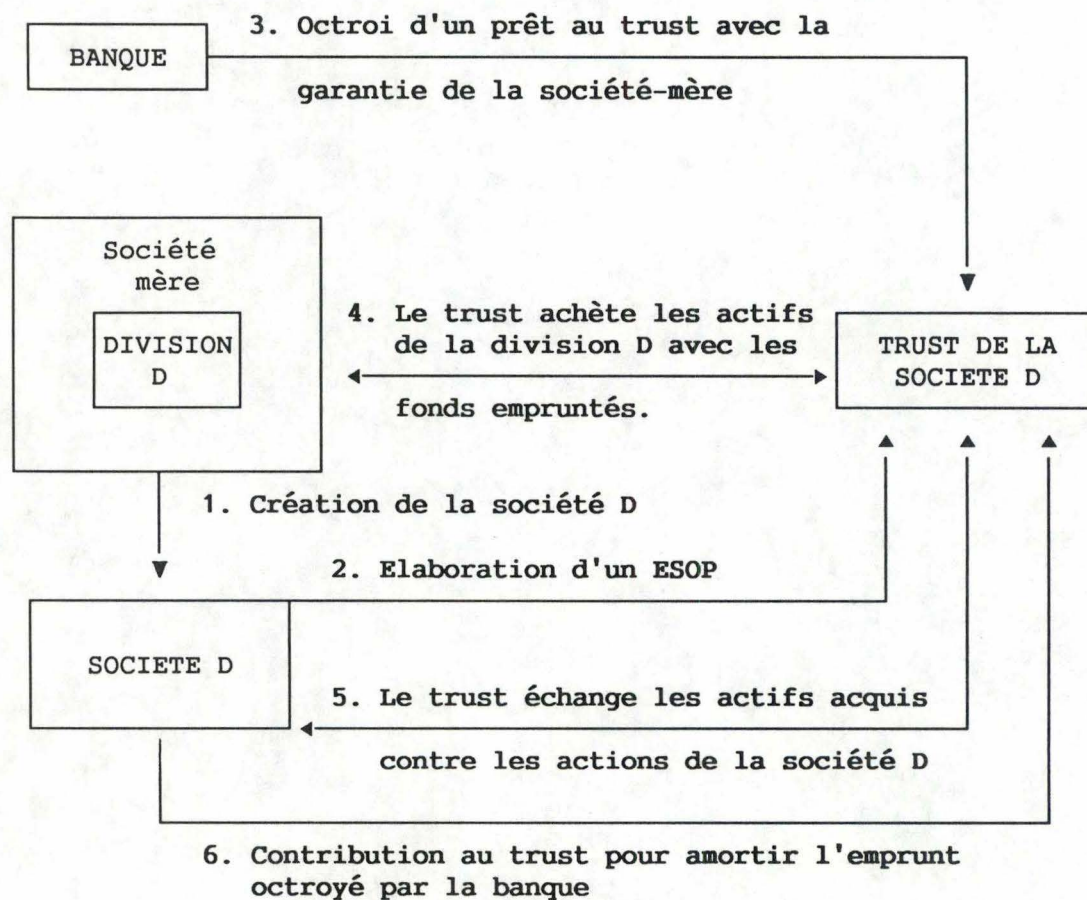


Figure 4.3.

b) L'impact sur la société-mère

Cette opération permet à la société-mère de vendre une division ou filiale à ses employés sans exiger une contribution financière de leur part. La société-mère préserve la structure du capital

X

prévalant avant la transaction étant donné que les actions détenues par le trust ont été émises par la nouvelle société. Néanmoins, sa capacité d'endettement est affectée car elle garantit la dette contractée par le trust.

Cette procédure est à la base de la technique de Leveraged Buy-Out (LBO) et du Leveraged management buyout (LMBO) qui permet aux employés de reprendre leur entreprise, le prix d'achat étant financé principalement par des fonds empruntés. Le remboursement de la dette est garanti sur les bénéfices futurs engendrés par la société reprise. A la différence de l' ESOP, le LBO ou le LMBO exige une contribution des employés.

2.2.4. Utilisation de l'ESOP pour les transferts de société

a) La procédure

La société établit un ESOP et crée un trust qui assurera la gestion du plan. Le trust emprunte, avec la garantie de la société, la somme nécessaire à l'achat des actions-maison détenues par tout actionnaire désireux de se débarrasser de ses actions.

L'amortissement de la dette du trust est assuré par les contributions de la société; ces contributions étant déductibles de l'assiette imposable jusqu'à concurrence de 25 % de la masse salariale annuelle.

Cette opération est représentée à la figure 4.

b) L'impact sur la société

La société n'émet pas de nouvelles actions mais l'opération ne permet pas d'éviter la dilution du capital étant donné que les employés deviennent propriétaires au fur et à mesure que les actionnaires non-salariés vendent leurs actions au trust.

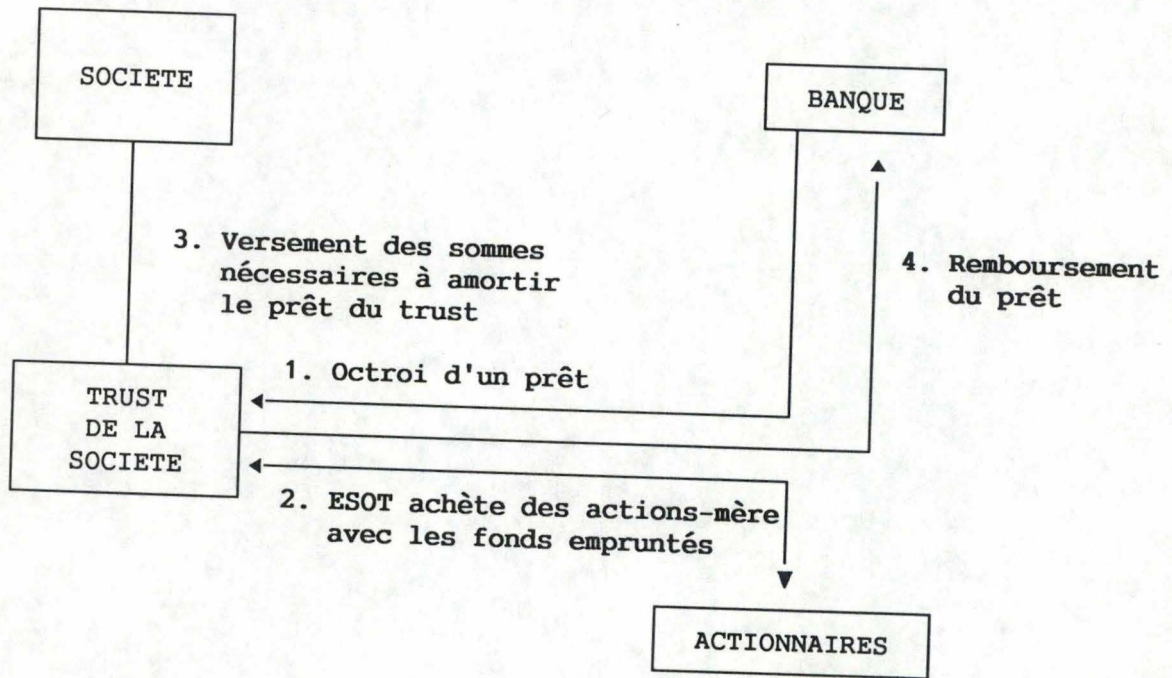


Figure 4.4.

SECTION 3. CADRE JURIDIQUE ET FISCALE

Les ESOPs bénéficient d'un cadre fiscal favorable en vue d'encourager leur adoption par les entreprises. A côté des incitants fiscaux, l'entreprise ainsi que les trustees doivent prêter attention aux réglementations relatives à l'offre et à la vente d'actions aux Etats-Unis ainsi qu'à certaines responsabilités spécifiques incombant aux trustees.

3.1. LES INCITANTS FISCAUX

3.1.1. Pour les entreprises

Les contributions que l'entreprise verse au trust sont considérées comme des charges déductibles de l'impôt sur les bénéfices jusqu'à concurrence de 25 % de la masse salariale. L'entreprise peut réclamer une déduction fiscale sur les dividendes payés sur les actions détenues par le trust si ces dividendes servent à rembourser la dette du trust ou s'ils sont payés directement aux salariés.

3.1.2. Pour les employés bénéficiaires

Pour le salarié, le montant annuel qui peut être versé sur son compte dans le trust ne peut dépasser USD 50 000. Il est libéré de toute taxe sur les contributions de l'employeur jusqu'au moment où ses parts lui seront remises par le trust. A la retraite, il bénéficie d'un taux forfaitaire maximum de 25 % sur la plus-value.

Dans le cas où il décède avant de recevoir ses parts, le trust devra les distribuer à un tiers (l'exécutant testamentaire, par exemple) et aucune imposition ne sera due. Plus particulièrement, au décès d'un salarié participant au trust d'une société fermée, son héritier peut bénéficier d'une réduction fiscale s'il revend les actions du défunt au trust : 50 % des produits résultant de cette vente sont déductibles des revenus bruts de l'héritier.

3.1.3. Pour les prêteurs de fonds

Les prêteurs de fonds agréés peuvent obtenir une exemption fiscale de 50 % de l'intérêt qu'ils perçoivent sur les prêts accordés au trust. Dès lors, ils peuvent offrir au trust des prêts à des faibles taux d'intérêt comparativement aux taux applicables aux prêts habituels. Lorsqu'un trust détient au moins 30 % des actions d'une société "fermée" (non cotée en bourse), les actionnaires qui revendent leurs actions au trust peuvent indéfiniment différer la taxe sur les gains réalisés tant que ces gains sont réinvestis en actions ou en obligations d'autres sociétés locales. Le réinvestissement doit s'effectuer endéans une période de 12 mois suivant la vente d'actions au trust.

3.2. RESPONSABILITE DES TRUSTEES

Selon l'ERISA, ce sont les trustees qui assurent l'administration du plan. Comme il a été mentionné précédemment, le principal but d'un ESOP est de permettre aux salariés de rentrer en possession d'actions de la société. Dès lors, les trustees ne se préoccupent que du coût d'acquisition de ces actions à savoir que son prix ne peut excéder sa valeur exacte sur le marché. Ils peuvent se désintéresser des taux de rendement, de liquidité et des conditions de diversification de portefeuille applicables aux autres types de plan à compensation différée. En fait, l'ERISA recommande aux trustees de tout type de plan à compensation différée de diversifier leur portefeuille en investissant non seulement en actions-maison mais également en titres (actions ou obligations) d'autres sociétés ou en tout autre type de placement.

Néanmoins, dans certaines circonstances, telle que la détérioration des conditions financières de l'entreprise, les trustees doivent prendre une décision quant à l'achat ou à la vente des actions de la société. Bien qu'on ne sache pas clairement dans quelle mesure les trustees doivent investir en titre n'appartenant pas à la société, il est probable qu'un plafond soit fixé avant que les déductibilités fiscales ne soient mises en danger.

La gestion d'un trust implique beaucoup d'incertitudes. C'est pourquoi l'ERISA recommande aux trustees ainsi qu'au personnel de la direction de la société, qui sont susceptibles d'influencer le plan, d'agir avec prudence et diligence, d'une manière professionnelle et intelligente (ERISA, Public Law 93-406, Section 404). Certaines transactions sont prohibées conformément à la

section 404 ERISA et la section 4974 de l'Internal Revenue Code (IRC). Et en cas de manquement à leurs responsabilités, des sanctions sévères sont prévues dans l'ERISA et dans l'IRC; ces mesures sont valables pour tous les types de plans à compensation différée.

3.3. APPLICATIONS DES SECURITIES LAWS

Les securities laws sont les lois relatives aux titres. Deux lois fédérales règlementent les offres et ventes de titres : *The 1933 Securities Act* et *The 1934 Securities Exchange Act*. La loi de 1933 porte sur les offres et ventes de titres aux Etats-Unis et la loi de 1934 concerne les différents rapports périodiques à publier. L'application de ces deux lois est soumise au contrôle de la Securities Exchange Commission (SEC).

3.3.1. Les exigences d'enregistrement

Etant donné l'objectif principal d'un trust (acquérir des actions-maison pour le compte des salariés), la société doit être attentive aux securities laws au moment de l'établissement du plan ainsi que durant la vie du trust. Conformément à la loi de 1933, il est illégal d'offrir des actions aux Etats-Unis sans remplir les exigences d'enregistrement. La SEC permet de déroger aux exigences d'enregistrement imposées par la loi de 1933 pour les achats d'actions par le trust, les distributions d'actions du trust aux employés participants et les ventes ultérieures d'actions par les travailleurs. Dans la mesure où aucune contribution des employés n'est exigée pour l'alimentation du plan et que les fonds reçus de l'entreprise sont consacrés à l'acquisition d'actions-maison, il n'est pas nécessaire d'enregistrer ces actions. De même, les contributions directes en actions sont considérées comme étant des gratifications pour les salariés et non comme vente d'actions aussi longtemps que les contributions de l'employeur, et non des salariés, constituent l'unique fonds du trust.

Selon la SEC, les fonds du trust peuvent être consacrés à l'achat d'actions-maison soit directement à la société, soit à un actionnaire important, soit sur le marché, sans pour autant que la transaction soit enregistrée. Néanmoins, la position de la SEC reste floue quant à savoir si les fonds empruntés auprès d'un tiers par le trust nécessaires à l'achat d'actions-maison sont également dispensés de l'exigence d'enregistrement.

Au moment de la distribution d'actions aux employés, la SEC considère que cette opération n'est pas assimilable à une véritable vente d'actions. Par conséquent, elle dispense le trust de l'obligation d'enregistrer ces actions. Toutefois, lorsqu'un salarié vend les actions reçues du trust, il est tenu de les enregistrer à moins qu'il les revende au trust.

3.3.2. Clause d'antifraude

La loi de 1934 relative aux rapports périodiques introduit des clauses d'antifraude ou de tromperie (Rule 10b-5) pour les transactions décrites dans la loi de 1933. Ces clauses s'appliquent aussi bien pour les sociétés ouvertes au public que pour les sociétés "fermées", même si la société est dispensée d'enregistrer les actions acquises par le trust. Ces clauses insistent sur la véracité des informations présentées dans les rapports à soumettre à la SEC.

X

SECTION 4. LES ESOPs ET LES AUTRES TYPES DE PLANS A COMPENSATION DIFFEREE

Outre les caractéristiques particulières propres à la mise en oeuvre d'un ESOP, ce type de plan se distingue des autres types de plans à compensation différée sur plusieurs points. Dans cette section, nous procéderons à une comparaison de ESOPs avec les plans de profit-sharing. Mais dans un premier temps, considérons les vertus et les limites des ESOPs.

4.1. LES VERTUS DES ESOPs

L'un des avantages reconnus à l'ESOP est qu'il permet à l'entreprise d'augmenter son capital grâce à l'épargne fiscale résultant des contributions faites au trust, étant donné que ces sommes sont considérées comme des charges fiscalement déductibles. En fait, une telle augmentation du capital n'est possible que lorsque la société emprunte auprès d'un tiers par l'intermédiaire du trust, cet emprunt fait diminuer l'assiette imposable.

Lorsque la société cède des actions au trust au lieu de verser une somme d'argent, cette procédure lui permet d'accroître son cash-flow grâce à la déduction fiscale reçue sur la valeur de ces actions : pareille procédure n'engendre pas de sortie de fonds.

Pour une société non ouverte au public (ou société fermée), l'établissement d'un ESOP offre la possibilité d'augmenter le capital social lorsqu'une offre publique d'actions ou un placement privé est non praticable, voire même impossible.

Pour le salarié, il reçoit une partie du patrimoine de la société sans qu'aucune contribution de sa part ne soit sollicitée. Plus important encore, il acquiert le statut d'actionnaire dans la société avec tous les droits y afférant, notamment le droit de vote. Selon James H. Zukin, 1989, les salariés sont souvent désireux d'échanger des salaires ou autres avantages pour obtenir le droit de participer à un plan d'actionnariat, surtout à un ESOP.

Enfin, l'ESOP est le seul plan à compensation différée qui peut être utilisé en tant qu'instrument financier par l'entreprise. Les différentes utilisations de l'ESOP ont déjà été présentées dans la seconde section .

4.2. LES LIMITES DES ESOPs

Bien que les ESOPs offrent des avantages aux salariés, aux actionnaires existants ainsi qu'aux entreprises les adoptants, ces dernières doivent préalablement analyser avec prudence certaines considérations avant la mise en place d'un tel plan.

D'une façon générale, six facteurs limitent l'utilisation des ESOPs, à savoir:

- le coût de la mise en place;
- les problèmes d'estimation de la valeur de l'action de la société;
- la dilution du capital;
- le plan de retraite s'appuyant sur une alimentation exclusivement en actions de la société;
- l'utilisation du ESOP en tant qu'instrument financier.

4.2.1. Le coût de la mise en place

La mise en place d'un ESOP et du trust occasionne des frais administratifs divers. Il faut notamment tenir compte des frais relatifs à l'estimation de la valeur exacte de l'action de la société qui peuvent être non négligeables surtout pour une société non ouverte au public.

4.2.2. Les problèmes d'estimation de la valeur de l'action de la société

Comment déterminer la valeur exacte de négociation de l'action de la société. Cette question se pose aussi bien pour les sociétés non ouvertes au public que pour celles dont les actions sont largement distribuées dans le public.

D'une part, pour les sociétés non ouverte au public, la détermination de la valeur exacte de marché doit se faire de manière continue dans le but de préserver le statut des déductibilités fiscales. La société doit calculer la somme à déduire de l'assiette imposable lorsqu'elle cède les actions au trust. De même au moment de la distribution des actions aux salariés, le prix de l'action servira à déterminer la valeur de l'impôt qui sert due par le bénéficiaire. Dans la mesure où il n'existe pas de marché public de l'action, une analyse approfondie des opérations et perspectives de l'entreprise est nécessaire afin d'en estimer une valeur de négociation. En général, une personne extérieure à

l'entreprise est désigné pour effectuer la première estimation (1).

D'autre part, en ce qui concerne les sociétés dont les actions sont distribuées dans le public, il est également nécessaire de procéder à l'évaluation de la valeur exacte de négociation de l'action au moment de l'acquisition de ces actions par le trust et au moment de leur cession aux salariés. Il est évident que ce travail est moins fastidieux car l'action possède un cours de bourse .

Toutefois, il faut tenir compte du montant d'actions qui sera acheté par le trust ainsi que de la volatilité du prix de marché de l'action. En effet, l'achat en bloc des actions d'une société est susceptible d'en réduire le flottement et par conséquent en réduire la liquidité, il peut également augmenter la volatilité du cours de bourse de l'action. Cette situation limiterait la négociabilité des titres de l'entreprise. Ces considérations prises ensemble ou séparément pourraient faire en sorte que le cours de bourse ne soit pas représentatif de la vraie valeur de l'action, et dès lors violer la loi (2).

Un trust qui achète les actions à un autre prix que la valeur exacte de marché s'engagerait dans une transaction prohibée, abstraction faite du type de société. Dans ce cas, des sanctions sévères, telles que des peines d'emprisonnement et des amendes, sont prévues dans l'IRC, et dans l'ERISA .

Il est également prévu qu'une mauvaise évaluation pourrait entraîner une disqualification du plan, voire même la perte des exemptions fiscales de certaines contributions au plan. La disqualification joue également pour le salarié en ce sens qu'il pourrait être taxé immédiatement sur les contributions faites au plan en son nom. En d'autres termes, le report au moment de la distribution de parts serait annulé (3).

(1) ZUKIN, J.H. (1989), "ESOP Leveraged buyouts", *First transatlantic ESOP conference*, p. 7.

(2) REUM, W. R. & REUM, J. M. (1976), "Employee stock ownership plans : pluses and minuses", *Harvard Business Review*, vol 54, n°4, p.136.

(3) REUM, W. R. & REUM, J. M. (1976), op. cit., p.141.

X

Des approches d'évaluation générale de la valeur exacte de l'action de la société sont proposées afin de guider le travail d'évaluation. Pour estimer cette valeur, il faut tenir compte des transactions réelles sur les actions de la société, des ventes des sociétés similaires dans les transactions "armslength" (transactions avec des personnes extérieures à la société), de la valeur actualisée des projets de l'entreprise tenant compte du risque de réalisation, des niveaux de risque des sociétés ouvertes au public comparables. Ensuite, il convient d'appliquer ces évaluations aux gains et du cash-flow de la société (1).

4.2.3. La dilution du capital

Etant donné qu'un trust ne peut détenir que de actions-maison avant d'adopter un ESOP l'entreprise devrait se demander s'il est bénéfique pou les actionnaires existants de partager le profit et/ou le contrôle de la société avec les employés, et éventuellement les ex-employés.

Dans la mesure où les actions sont largement distribuées dans le public, il n'y aurait pas d'objection à une plus grande dilution du capital. Par contre, si l'actionnariat est "fermé", une dilution sensible de la propriété du capital pourrait facilement modifier les majorités au sein de la société dans un court laps de temps si un nombre substantiel d'actions est accumulé dans le trust et est distribué directement aux salariés. Plus important encore, ces opérations pourraient changer la nature de la société: transformer une société "fermée" en une société "quasi-publique" (2).

4.2.4. L'ESOP et le plan de retraite

Comme il a été mentionné précédemment, un trust est tenu d'investir principalement en actions-maison. Une telle situation oblige les salariés à "mettre leurs oeufs dans le même panier". Un problème se pose lorsque l'ESOP est le seul plan sur lequel repose le système de retraite.

(1) ZUKIN, J. A. (1989), op. cit., p.8.

(2) FORBER, W. F. (1976), "Pros and cons of employee stock ownership plans", *Business horizon*, vol 19, n°3, p. 7.

Autrement dit, l'entreprise n'établit pas un autre plan, distinct de l'ESOP, qui recueillerait les revenus de retraite. Dès lors, les revenus de retraite dépendraient exclusivement de la performance financière d'une seule entreprise. En cas de dépréciation significative de la performance de l'action-maison, l'ESOP aura échoué en tant que système de retraite. C'est pourquoi il est préférable que l'employeur établisse deux plans différents: un ESOP et un plan de retraite (1).

La loi prévoit que l'entreprise dédommage les employés au moment du départ à la retraite dans le cas où la performance de l'action aurait subi une dépréciation considérable. L'indemnité porterait sur un rendement annuel minimum qui aurait pu être payé sur les actions.

4.2.5. Conflit d'intérêt

Un conflit d'intérêt survient lorsque la possibilité se présente pour l'entreprise de vendre ses actions dans des conditions plus avantageuses. Le comité administratif du plan vote les actions que le trust doit acquérir. Conformément à l'ERISA, il doit voter uniquement dans l'intérêt exclusif de salariés. Cette exigence pourrait causer des difficultés pour l'entreprise lorsque l'opération d'achat d'actions par le trust présente une opportunité de gain pour ses actions et si un trustee fait partie du personnel de la société. En effet, il est probable que cet employé achète les actions-maison pour le compte des salariés alors qu'il est en mesure de savoir que la situation financière de la société se dégrade et qu'il est possible de prévoir qu'elle réalisera des pertes substantielles.

Cette opération aura pour conséquence, temporairement, de soutenir artificiellement le cours de bourse de l'action, et faire en sorte que l'action se négocie à un prix supérieur à sa juste valeur.

Toutes ces manoeuvres sont contraires à la loi et sont susceptibles de déclencher l'application des sanctions prévues dans l'ERISA et l'IRC.

Pour rappel, selon la section 401 de l'IRC, l'agrégation d'un ESOP peut être supprimée si le plan sert principalement comme un véhicule financier pour l'entreprise et non pas comme un plan au bénéfice des participants.

FORBER, W. F. & PORTAND, D.P. (1976), op. cit., p.8.

4.2.6. L'utilisation de l'ESOP comme un instrument financier

L'entreprise peut utiliser l'ESOP pour obtenir un emprunt auprès d'une banque. Pour se faire, la masse salariale devrait être importante, sinon la limite de 25% du total des salaires payés pour le calcul de la déduction fiscale pourrait être insuffisante pour amortir la dette contractée par le trust énéans une période acceptable par la banque ou par un autre prêteur.

4.3. LES ESOPs ET PLANS DE PROFIT SHARING

Les ESOPs et les plans de Profit Sharing sont les plans à compensation différée les plus pratiqués aux Etats-Unis. La notoriété donnée à ces plans est essentiellement due aux nombreux avantages fiscaux dont bénéficient les entreprises qui les adoptent et les salariés bénéficiaires. Ces deux types de plans sont les plus similaires mais se distinguent sur divers points.

4.3.1. Les similarités

Les ESOPs peuvent être agréés par l'Administration fiscale au même titre que les plans de Profit Sharing. Dès lors, ces deux types de plans sont ouverts à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Les contributions de l'entreprise au trust peuvent être faites en cash ou en actions et sont allouées aux participants proportionnellement à leur rémunération. Les bénéfices résultant du plan de Profit Sharing ou de l'ESOP sont bloqués suivant une méthode de vesting permise par l'ERISA. L'entreprise a la faculté de déduire de son revenu imposable les contributions versées au trust jusqu'à concurrence de 25% de la masse salariale totale annuelle.

En ce qui concerne les trusts, ils sont exonérés d'impôt afin que les bénéfices produits par les plans ne soient taxés qu'à la distribution des parts aux salariés. De plus, les plans sont exclusivement gérés au profit des salariés et selon l'ERISA, ils ne doivent pas favoriser les employés les mieux rémunérés.

Les bénéfices produits par les deux types de plans sont taxés suivant le régime des plus-values à long-terme et non pas comme des revenus ordinaires. Néanmoins, pour les ESOPs, au moment du départ à la retraite, le salarié bénéficie d'un taux forfaitaire maximal de 25% sur la plus-value.

Enfin, les trustees sont responsables de la gestion du trust et de la politique d'investissement des fonds reçus. Ils répondent également d'une éventuelle mauvaise gestion du trust conformément à l'ERISA .

4.3.2. Les différences

La principale caractéristique qui différencie un plan de Profit Sharing et un ESOP est que pour ce dernier l'entreprise est tenue de verser une contribution au trust qu'elle ait ou pas réalisé de bénéfice. Cette obligation est d'autant plus importante lorsqu'un prêt est octroyé au trust avec la garantie de l'entreprise.

De façon générale, les plans de Profit Sharing donnent aux salariés la possibilité de s'intéresser à la vie et aux résultats de la société dans laquelle il travaille. Mais à la différence des plans de Profit Sharing, pour les ESOPs les salariés entrent en possession des actions-maison et sont considérés par l'entreprise comme des propriétaires au même titre que les autres actionnaires. L'opportunité d'influencer et de participer aux résultats de la société à travers l'actionnariat résulte en de contributions plus grandes au trust, en des dividendes plus importants étant payés sur les actions-maison. De plus, l'employé acquiert le droit de vote sur ces actions.

Ces caractéristiques ne se présentent pas, du moins très peu, dans les plans de Profit Sharing dans la mesure où leurs portefeuilles d'investissement sont habilités à être diversifiés.

En ce qui concerne la politique de placement des fonds récoltés par un ESOP trust, ils doivent exclusivement servir à l'acquisition d'actions de la société. L'ERISA le dispense des exigences de diversification du portefeuille. De ce fait, un ESOP trust n'a le droit de décision que sur l'achat des actions de la société à un prix n'excédant pas sa valeur de marché; normalement, il ne peut comparer l'investissement en actions-maison aux autres alternatives d'investissement. Dès lors, ils ont peu de décisions à prendre comparativement aux trustees d'un plan de Profit Sharing. En effet, dans les plans de Profit Sharing, les portefeuilles sont très largement constitués en actions-maison, mais il n'existe aucune obligation d'investir en actions de la société; lorsque l'entreprise ne laisse aux salariés aucune option d'investissement, la politique de placement est alors décidée au sein d'un comité de gestion composé de représentants des travailleurs et de membres de direction de l'entreprise.

X

SECTION 5. CAS PARTICULIER : ESOP DE LA SOCIETE AVIS

Après avoir analysé la technique de l'ESOP, nous allons en donner un exemple concret en étudiant le cas de la société AVIS. Ce cas est tiré d'un article publié dans le journal "Le Monde Affaire" du 7 janvier 1989.

5.1. PRESENTATION DE LA SOCIETE

AVIS Inc. est une multinationale spécialisée dans le service de location de voitures. Elle occupe la seconde place au niveau mondial dans sa spécialité. Elle est implantée dans 135 pays avec une flotte d'environ 300 000 véhicules en 1989.

Depuis sa création, en 1946, elle a été gérée consécutivement par douze propriétaires différents en quarante-deux ans, notamment : Lazards Frères en 1962; Kohlbert, Kravis et Robert en 1986; ITT; Beatrice. En quatre ans, de 1982 à 1986, AVIS est passée dans les mains de quatre propriétaires différents. Tous ces changements avaient fini par démotiver les travailleurs parce qu'ils devenaient mécontents d'être ballotés d'un propriétaire à l'autre. Au fil du temps, la société commençait à perdre de sa crédibilité et de son efficacité; la formation de nouveaux actionnaires faisait perdre énormément d'énergie.

5.2. ADOPTION D'UN ESOP CHEZ AVIS

La reprise d'AVIS par les membres de son personnel s'est effectuée par l'adoption d'un ESOP. La mise en oeuvre de la formule consistait à acquérir des fonds nécessaires au moyen d'un endettement élevé, le remboursement du principal et des intérêts sont déductibles du bénéfice imposable à concurrence de 25% de la masse salariale. Le trust a pu bénéficier de taux d'intérêt plus favorables en ce sens que les prêteurs de fonds peuvent déduire de leur compte d'exploitation 50% des gains réalisés sur la transaction. Afin d'accélérer l'amortissement de la dette, les dividendes encaissés sur les actions peuvent servir à rembourser la dette. Et pour assurer une meilleure alimentation du trust, les salariés ont renoncé à leur caisse de retraite.

7

Le prix d'achat de l'entreprise s'élevait à USD 1,3 milliard. Mais en réalité, la facture présentée aux employés était de USD 1,750 milliard, financé par la filiale financière de General Motors et Drexel Burnham Lambert. La distribution des actions s'échelonne sur cinq années et elles sont octroyées aux employés proportionnellement à leur salaire.

Les employés acquièrent le statut d'acitonnaires et tous les droits attachés à ce statut, notamment le droit de vote. En ce qui concerne les dirigeants d'AVIS, la clause de rachat le prive du bénéfice de l'ESOP. Mais ils ne sont pas lésés pour autant. En fait, ce sont les dirigeants qui avaient proposé la mise en oeuvre de la formule de l'ESOP. Ils ont participé à concurrence de 25% au montage de l'opération, ce qui leur a permis de profiter au premier rang de la plus-value réalisée.

5.3. AVIS: LE RETOUR A LA SERENITE

Depuis l'adoption de l'ESOP, AVIS a retrouvé son efficacité et sa compétitivité: ses résultats figurent parmi les plus élevés de la profession, son image de marque s'est améliorée et ses parts de marché sont en croissance.

Sur le plan social, AVIS est devenue l'exemple type d'une société où la démocratie sociale s'exerce à un degré élevé. Le système participatif mis en place contribue à réduire les frictions qui avaient, pendant de longues années, caractérisé les rapports entre les dirigeants et les travailleurs. Ces derniers sont invités à émettre des suggestions et la direction s'efforce de les analyser et d'en tenir compte dans la prise des décisions.

CONCLUSION

Etant donné les avantages qu'offrent les ESOPs à l'ensemble des parties impliquées dans les plans, le nombre de ces plans s'est fortement multiplié ces dernières années aux Etats-Unis.

Ce mécanisme juridique se pratique de plus en plus pour les reprises d'entreprises par les salariés. Dans le cas d'AVIS, l'adoption de l'ESOP a permis aux salariés de sauver leur entreprise et en même temps de préserver leur emploi. Remarquons que la motivation des salariés est un facteur important au sein d'AVIS et, à cet égard le Professeur Pfeiffer de la Stanford Business School signale que "la combinaison de la participation et de la propriété permet une motivation des salariés à nulle autre semblable" (Le Monde Affaire, 7 janvier 1989).

En dehors des Etats-Unis, plusieurs entreprises proposent à leurs membres du personnel des plans d'actionnariat calqués sur la formule de l'ESOP, malgré qu'ils ne soient pas dans tous les cas encouragés par des nombreux incitants fiscaux.

A titre tout à fait indicatif et afin de compléter la formule de l'ESOP, il convient de dire quelques mots sur les ramifications économiques induites à partir de cette formule.

D'une part, depuis la fin des années quatre-vingts, il se développe la formule du **Multi-national ESOP**. Cette formule permet à une société américaine multinationale d'élaborer un ESOP en faveur de l'ensemble des salariés des différentes filiales implantées à l'étranger et dont le trust serait établi dans un pays où le taux d'imposition sont très avantageux. Elle offre également la possibilité à une société mère étrangère ayant une filiale aux Etats-Unis d'adopter un ESOP au bénéfice des employés de la filiale. L'utilisation du Multi-national ESOP se pratique en conformité avec l'ERISA, l'Internal Revenue Code ainsi qu'avec les Securities Laws.

D'autre part, la formule de l'ESOP a donné naissance au **Leveraged Buy-Out (LBO)** et au **Leveraged Management Buy-Out (LMBO)**. C'est une technique inspirée de l'ESOP et qui permet au management (LMBO) et/ou à l'ensemble des membres du personnel (LBO) d'acquérir leur société avec un apport de fonds limité, financé principalement par des emprunts remboursables à l'aide des bénéfices futurs.

La formule de l'ESOP aux Etats-Unis facilite l'utilisation du LBO car elle permet à une entreprise de céder une division à ses employés en finançant l'opération par un emprunt dont le

X

remboursement s'effectue avec les déductions fiscales accordées à l'entreprise. Le LMBO et le LBO se pratiquent depuis une dizaine d'années aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne. Signe caractéristique du temps, dans d'autres pays notamment en France et en Belgique, le LMBO attire l'attention des législateurs et des chefs d'entreprises.

C'est ainsi qu'en France, la loi du 9 juillet 1984 (voir chapitre 2) sur le Développement de l'Initiative Economique accorde un statut légal au LMBO. En Belgique, il existe actuellement un projet de loi Eyskens-Maystadt relative au MBO d'entreprises en difficultés.

CHAPITRE 5. ELEMENTS D'EVALUATION DES DIFFERENTES TECHNIQUES DE PARTICIPATION AUX BENEFICES

INTRODUCTION

Depuis quelques années, un nombre croissant de gouvernements occidentaux s'intéressent aux systèmes de rémunérations liées aux résultats de l'entreprise. Martin Weitzman est sans doute l'économiste qui s'est fait champion de la théorie selon laquelle lier une partie de la rémunération des travailleurs aux profits de l'entreprise permettra de diminuer, voire même d'éliminer le chômage et l'inflation salariale. James Meade et d'autres économistes se rallient à la thèse de Weitzman en prétendant qu'un système de salaire fixé tend à créer un chômage excessif et des fluctuations excessives de l'activité économique. Ils concluent que les performances macroéconomiques seraient améliorées par l'encouragement de systèmes de rémunérations où une partie du salaire serait directement liée à la performance de la firme. Dès lors, la productivité de chaque travailleur ainsi que la compétitivité de la firme seraient améliorées.

Au cours de ce chapitre, nous donnerons quelques éléments d'évaluation des différentes formules de participation aux bénéfices. Nous aborderons les aspects économiques à partir de la théorie de Martin Weitzman (section 1). La seconde section sera consacrée aux positions des partenaires sociaux à l'égard de la participation aux bénéfices. Enfin, dans la troisième section nous procéderons à une comparaison entre l'octroi d'une participation aux bénéfices et l'augmentation de salaire traditionnelle sur base de la formule des certificats bénéficiaires en Belgique.

SECTION 1. LES ASPECTS ECONOMIQUES DE LA PARTICIPATION AUX BENEFICES

Dans "Economie de partage. Vaincre la stagflation" (1984), Martin Weitzman souligne les avantages macroéconomiques et microéconomiques des formules de participation aux bénéfices. A côté de ces avantages, un certain nombre d'études ont été réalisées afin d'évaluer l'efficacité de ces formules.

1.1. LES ASPECTS MACROECONOMIQUES

1.1.1. Les avantages de la participation aux bénéfices

Les économies capitalistes actuelles fonctionnent non pas en régime de concurrence parfaite mais bien en régime de concurrence monopolistique. Dès lors, la thèse fondamentale de Weitzman part du modèle économique de la concurrence imparfaite selon laquelle une entreprise engagera des travailleurs supplémentaires jusqu'au moment où la contribution marginale au produit net du dernier travailleur embauché sera juste égale à son salaire. Dès l'instant où l'entreprise quitte le système de salaire fixé et offre un nouveau salaire de base plus faible que le niveau de salaire de base existant, et qu'à ce nouveau salaire est ajouté un supplément qui est fonction des résultats de l'entreprise, la firme embauchera jusqu'au moment où le produit marginal sera égal au nouveau salaire de base.

Dans un tel système, la rémunération de chaque travailleur diminue avec toute embauche supplémentaire car par définition, "un contrat de partage est un mécanisme de paiement dans lequel, pendant toute la vie du contrat, la rémunération du travailleur varie en proportion inverse du niveau d'emploi de l'entreprise, tous les autres éléments restant constants" (1). En effet, dans un contrat de partage, le coût moyen du travail est strictement supérieur au coût marginal du travail.

WEITZMAN, M., (1984), op. cit., p.130.

Car toute embauche supplémentaire occasionne une faible diminution de la rémunération des travailleurs en place liés au contrat de partage. Dans un contrat de salariat, ce que l'entreprise verse à chaque employé, c'est-à-dire le coût moyen du travail, est constant et est égal au coût marginal car le salaire est fixé d'avance. Ce coût moyen est donc égal au coût marginal résultant de l'embauche d'un travailleur supplémentaire.

Dès lors l'entreprise procédera à des recrutements supplémentaires tant que la valeur que les travailleurs apportent à la production se maintiendra à un niveau supérieur par rapport à leur salaire de base. En d'autres termes, "si la valeur qu'ils ajoutent à la production n'était que légèrement supérieure au niveau salaire de base et inférieur au salaire de base précédent majoré du complément lié aux bénéfiques, la part moyenne du bénéfice diminuerait mais il serait encore logique que l'entreprise continue d'embaucher" (1). Le risque inflatoire sous-jacent dans toute augmentation salariale devient plus faible car toute demande d'augmentation aurait pour effet de réduire les bénéfiques et partant les gains des travailleurs.

Le système de partage généralisé permet à l'économie de mieux résister aux chocs exogènes grâce à une flexibilité accrue dans la formation des salaires. En effet, une économie de partage possède des forces capables de ramener rapidement une économie au plein emploi. Cette argument s'explique aisément à l'aide d'un exemple.

Supposons une hausse de prix d'une matière première importée.

En régime de salaire fixé, les fluctuations de la demande globale et/ou du niveau général des prix mondiaux génèrent des fortes fluctuations en terme d'emploi. A court terme, les entreprises possédant des contrats de salaires fixes réagissent face aux chocs en réduisant leur niveau de main-d'oeuvre et en augmentant les prix.

Pour maintenir un niveau de profit maximum, une entreprise ayant un contrat de partage ne sera pas tenté de désemployer sachant que la demande de main d'oeuvre surpasse ce qu'elle a été en mesure d'acquérir. En courte période, cette entreprise maintiendra les niveaux des prix, de la main-d'oeuvre ainsi que de la production afin de résorber l'augmentation du coût des matières premières. C'est seulement après une certaine période que l'entreprise sera obligée d'augmenter ses prix.

(1)STANDING, G. (1988), "'Lier le salaire aux résultats de l'entreprise, une parme décisive contre le chômage?", B.I.T., vol 127, n°1, p.2.

Cependant, en longue période, l'ajustement du système de partage et du système de salaires fixes est semblable. Il s'en suivra des changements dans la répartition des ressources, des rémunérations et des prix relatifs. Par conséquent, le niveau de vie sera également modifié.

En régime de participation aux bénéfices, les chocs exogènes ne se répercutent donc pas en terme d'emploi mais bien en terme de prix et de salaires. Il est dès lors possible de créer une économie qui serait continuellement en excès de demande d'emploi aussi bien dans le cas d'une économie fermée que dans le cas d'une économie ouverte.

Pour ce faire la politique économique générale devra accorder la priorité à l'ajustement automatique des salaires et réduire l'importance accordée aux objectifs visant à ajuster le niveau de l'emploi lors de retournements conjoncturels. Les décideurs publics devraient prendre des mesures destinées à inciter les entreprises à adopter progressivement des contrats de partage.

1.1.2. Critiques relatives aux avantages macroéconomiques

a) La participation aux bénéfices et l'inflation salariale

Weitzman prétend qu'une économie de partage repose sur la notion d'équilibre selon laquelle l'économie atteint le plein emploi sans créer une inflation.

Cependant, la concurrence entre les entreprises d'embaucher un nombre limité de personnel pousserait naturellement à la hausse le niveau des salaires. Ce serait spécialement le cas lorsque l'entreprise désire engager des travailleurs qualifiés, des cadres par exemple. Autrement dit, lorsqu'une entreprise décide unilatéralement d'accroître les salaires, les travailleurs des autres firmes seraient prêts à quitter leur emploi pour postuler dans l'entreprise offrant des rémunérations plus importantes. En définitive, l'ensemble des entreprises de l'économie seront contraintes à offrir des salaires plus élevés. Suite à la hausse de la partie variable de la rémunération, les entreprises seront obligées d'accroître les prix des produits en vue de préserver une certaine marge de profit.

Dans l'éventualité où toutes les entreprises pratiqueraient les systèmes de rémunérations liées aux profits, lorsqu'un travailleur désirera changer d'emploi, il pourra difficilement calculer la

rémunération qu'il recevra dans la nouvelle firme. Dès lors, il souhaitera recevoir un salaire fixé d'avance dans la mesure où son coût d'opportunité de passer d'un employeur à un autre, toutes autres choses restant égales, est équivalent au surplus du salaire à recevoir.

L'hypothèse de la rationalité des travailleurs n'étant pas mise cause, il est raisonnable de prétendre que les tendances inflationnistes réapparaîtront. En effet, étant donné l'existence continue d'excès de demande d'emploi, les travailleurs préféreront offrir leurs services aux entreprises qui les rémunèrent au mieux.

b) La situation de l'emploi dans une économie de partage

A l'encontre de la prétention selon laquelle les systèmes de rémunérations liées aux bénéfices de l'entreprise contribueront à augmenter l'emploi, il est aisé de penser que les travailleurs existants s'opposeront à toute tentative d'embauche supplémentaire car leurs rémunérations diminuent avec chaque recrutement. En d'autres termes, leur intérêt pour une distribution maximale des bénéfices sous forme de participation restreindrait les possibilités d'accès au travail des demandeurs d'emploi. Dès lors, le problème du chômage reste insoluble. Pour pallier ce problème, Weitzman préconise une réduction du pouvoir de négociation des organisations représentatives des travailleurs. Toutefois, rien ne garantit le respect absolu d'une telle législation. Des coalitions entre les entreprises et les syndicats pourraient créer des avantages qui profiteraient uniquement aux deux parties au détriment des certains agrégats macroéconomiques tels que l'emploi et le chômage.

Tous les partisans des systèmes de rémunérations liées aux profits gardent dans leurs hypothèses la présence de la négociation syndicale. Le partage des profits résulte en partie de cette négociation. La part des profits destinée aux travailleurs est fonction du poids des syndicats dans la négociation. Il est dès lors probable que la rémunération sera supérieure au coût marginal. D'où le risque de retrouver le niveau de l'emploi prévalant en situation concurrentielle.

En ce qui concerne les techniques de participation aux bénéfices telles que présentées dans les chapitres précédents quelques recherches ont été effectuées dans le but d'estimer l'impact de ces techniques sur l'emploi dans les entreprises. Pour le cas particulier de l'Angleterre, Blanchflower et Oswald (1987) avaient tenté de quantifier ce phénomène. L'étude se basait sur 637 manufactures qui possédaient des plans d'actionnariat. Selon les résultats de cette étude, il n'existe pas de preuve statistiquement significative qui établit que l'existence d'un tel plan affectait les décisions relatives

au niveau de l'emploi dans l'entreprise. Ceci était vrai quel que soit la durée effective du plan de participation ou quelle que soit la proportion des travailleurs participants.

De même dans une étude réalisée par Estrin et Wilson (1989) sur un échantillon de 52 firmes en métallurgie, il apparaît également que la participation aux bénéfices (en cash) n'avait pas d'effets significatifs sur le niveau de l'emploi.

Cependant, dans certains secteurs, tels que la distribution, les résultats sont positifs comme le prouve l'étude de Estrin et Bradley (1987) sur un grand magasin de détail (John Lewis Partnership). Au cours de la période 1970-1985, cette société pratiquait une participation aux bénéfices qui représentait 13 à 14% du revenu des travailleurs. Ils constatèrent que le niveau de l'emploi était supérieur, de 20 à 30%, à celui de ses concurrents les plus proches. Cette participation n'avait cependant aucune influence significative sur le taux de rotation du personnel.

c) Participation aux bénéfices et sensibilité de l'économie

Certains économistes prétendent que l'économie sera davantage sensible aux chocs exogènes. En effet, selon Saint-Paul G. (1987), dans le cas où une économie fait face à une augmentation des prix des importations, les entreprises voient leurs profits diminuer. Cette diminution se répercutera automatiquement sur les revenus salariaux étant donné qu'une partie de la rémunération des salariés est liée aux profits. Par conséquent, la demande intérieure s'amointrit et entraîne une aggravation de la récession.

D'autres se rallient à la thèse de Weitzman en affirmant qu'une économie de partage devrait mieux résister aux chocs exogènes. La hausse des prix des importations entraîne une chute des profits mais les coûts salariaux diminuent également. A courte période, l'économie est mieux préparée à faire face aux chocs exogènes.

d) Le niveau des investissements des entreprises

Certaines critiques soulignent le fait que la participation découragera le niveau de l'investissement. En effet, les travailleurs ont une très grande aversion pour le risque, ils préfèrent donc les investissements qui rapportent vite et qui s'amortissent rapidement. Cette préférence pour les investissements à court-terme découle de l'intérêt des travailleurs de voir leurs revenus

augmenter à courte échéance. Quant à la direction de l'entreprise et aux propriétaires, ils "seraient plus réticents d'investir dans la mesure où tout bénéfice résultant des investissements devraient être partagé avec les travailleurs, ce qui produirait une réduction du rendement net" (1). Et dans le cas où les deux parties restent sur leur position, l'économie toute entière souffrirait de la participation aux bénéfices en ce sens que l'accroissance et l'emploi à long terme seraient menacés.

Pour évaluer l'effet de certaines techniques sur l'investissement, Grout (1986) a étudié les implications des plans d'actionnariat en Angleterre. Selon des résultats du modèle qu'il avait développé, il s'avérait que les firmes ayant un tel plan investiraient davantage et leurs investissements seraient supérieurs aux autres firmes. Suite à une analyse de ce modèle, Blanchflower, D. G. et Oswald (1987) en ont testé les hypothèses sur les entreprises britanniques. Ils constatèrent que la mise en oeuvre des plans d'actionnariat en 1980 n'avait pas eu d'effet statistiquement significatif sur le comportement des investissements. Toutefois, selon une étude accomplie par Bell, D.W. et Hanson, G. (1987) il apparaissait que la proportion du revenu d'investissement des entreprises ayant des plans de participation aux bénéfices (tableau 5.1) est nettement supérieure comparée à celle des autres entreprises.

Tableau 5.1. Comparaison des performances (en %) entre les entreprises ayant^(a) ou n'ayant^(b) pas de plan de participation aux bénéfices

Augmentation cumulée: 77/78-84/85	113 entreprises ^(a)	301 entreprises ^(b)	avantage des entreprises ^(a) /entr ^(b)
ventes	215	178	20,3
actifs	262	223	17,4
profil	162	106	52,8
revenu d'investissement	474	260	78,2

Source: BELL, D. W. & HANSON, G. (1987), "Profit sharing and profitability" in BLANCHFLOWER, D.G.(1989), op. cit., p.20.

(1) STANDING, G. (1988), op. cit., p. 6.

e) Des incitants fiscaux sont-ils souhaitables?

Même dans une économie de partage, le salaire reste le fruit de la négociation entre les partenaires sociaux. Les pouvoirs publics ne peuvent pas fixer autoritairement un paramètre de partage des bénéfices s'imposant à toutes les entreprises. Mais étant donné les avantages macroéconomiques qu'engendre la participation aux bénéfices, Weitzman propose que les pouvoirs publics mettent en place une réglementation fiscale spécifique en vue d'encourager les entreprises à adopter ce système. A cet égard, bon nombre de pays, notamment l'Angleterre et la France, accordent effectivement des avantages fiscaux à ces entreprises ainsi qu'à leur personnel. En ce qui concerne l'Angleterre, le gouvernement conservateur a édicté une série de lois octroyant des exonérations fiscales aux entreprises privées (même aux entreprises publiques) et salariés impliqués, dans les plans de participation aux bénéfices, l'un des objectifs poursuivi étant de permettre aux entreprises d'améliorer leur position relativement faible, en terme de coût de main-d'oeuvre, face à leurs principaux concurrents internationaux. Quant à la France, les dispositions fiscales en matière de participation aux bénéfices s'accroissent et certaines sont également étendues aux entreprises publiques.

Cependant, accorder des incitants fiscaux aux bénéficiaires de ce système introduit une inégalité de traitement entre les entreprises qui sont en mesure de le mettre en oeuvre et celles qui ne peuvent le faire, notamment pour des raisons d'ordre pratiques. De même du côté des travailleurs, ceux qui bénéficient de la participation aux bénéfices reçoivent une compensation fiscale due à la réduction de revenu.

Il est également à craindre que se produisent des changements de pure apparence dans le but de profiter des avantages fiscaux. Certaines entreprises pourraient, en accord avec leurs travailleurs, déclarer des montants prédéterminés au titre d'une participation aux bénéfices qui profiteraient de cette manière des exonérations fiscales. Ce risque est d'autant plus important que les entreprises se montrent généralement réticentes à fournir la totalité de l'information relative à l'état exact de leur situation. De plus, "les établissements qui seraient le plus attirés par la participation aux résultats pourraient être ceux qui auraient la plus faible intensité de main-d'oeuvre et qui paieraient le mieux, ce qui aurait pour effet d'augmenter les gains nets d'un petit nombre de travailleurs (techniciens et cadres) en ne créant pas ou très peu d'emplois supplémentaires" (1).

STANGDING, G. (1988), op. cit., p. 8.

X

Plus important encore, ces exonérations fiscales pourraient créer des trous dans les caisses de l'Etat obligeant ce dernier à reprendre d'une main ce qu'il a donné de l'autre main. Parallèlement, les pouvoirs publics seraient peut-être contraints à diminuer les dépenses publiques, ce qui serait déflationniste.

1.2. LES ASPECTS MICROECONOMIQUES DE LA PARTICIPATION AUX BENEFICES

Les systèmes de rémunérations liées aux profits sont des instruments destinés à accroître la rentabilité et la productivité des entreprises grâce au renforcement de la motivation des travailleurs. Toutefois, la réalisation de ces objectifs posent quelques problèmes pratiques.

1.2.1. L'attitude des travailleurs

a) La motivation des travailleurs

Les partisans des systèmes de participations aux bénéfices soutiennent qu'ils contribuent à améliorer la motivation des travailleurs. Ils font coïncider les intérêts des propriétaires et de la direction de l'entreprise avec ceux des travailleurs. Ayant un intérêt commun, ces derniers se sentent plus impliqués dans la bonne marche de la société. Ils sont prêts à travailler plus consciencieusement afin d'accroître leur rendement ainsi que la qualité de la production. En général, la motivation entraîne que les travailleurs collaborent plus activement aux modifications éventuelles de l'organisation interne du travail ainsi qu'à la mise en oeuvre des politiques générales de l'entreprise.

Petit à petit, les relations entre employeur et employés s'améliorent dans la mesure où le travailleur passe d'une situation où il se contentait uniquement d'exécuter sa tâche à la situation où il se considère comme un "partenaire" de l'entreprise. Les incitants financiers suscitent un sens aigu des responsabilités et éveillent la créativité des travailleurs.

X

La participation aux bénéfices devrait aboutir à une meilleure collaboration entre les travailleurs en ce sens qu'ils oeuvrent ensemble à la réalisation d'un intérêt commun. En effet, elle contribue à la création de meilleurs groupes de travail. Cette paix sociale les encourage à échanger les informations afin qu'ils puissent profiter des expériences mutuelles. Un meilleur climat social renforce l'adhésion des travailleurs à l'esprit de l'entreprise.

En ce qui concerne la productivité, des travaux réalisés en Angleterre ont fourni des fonctions de production tenant compte de variables quantifiables des diverses formules de participation aux bénéfices. Estrin, Jones et Svejnar (1987) ont estimé les fonctions de production pour 50 coopératives de production dans trois branches d'activité entre 1948 et 1968. Il ressort que la participation aux bénéfices, mesuré sur le surplus moyen distribué à chaque travailleur, a un effet positif sur la productivité.

Par contre, d'autres économistes estiment que la participation aux bénéfices n'a pas d'impact sur la productivité. Ils prétendent que l'effort individuel diminue à partir du moment où chaque travailleur ne sera plus en mesure d'estimer sa contribution réelle à l'accroissement de la productivité globale. Autrement dit, l'effort individuel au travail est inobservable. C'est pourquoi, on peut s'attendre à une diminution de l'effort "car un travailleur paresseux ne pâtirait, du fait du partage, que d'une très faible partie de la perte de production, alors que, s'il travaillait plus dur, son gain serait également très faible puisqu'il ne représenterait que le quotient du produit marginal par le nombre de travailleurs admis au partage" (1). En définitive, au lieu d'atteindre une amélioration de la motivation, il en résulte une démotivation avec toutes les conséquences qu'elle engendre.

b) La loyauté des travailleurs envers l'entreprise

La mise en oeuvre des systèmes de rémunérations liées aux bénéfices devrait attirer et conserver le personnel : elle accroît la loyauté des travailleurs envers l'entreprise. Dès lors, la main-d'oeuvre devrait se stabiliser au sein de chaque société car les travailleurs se sentent plus intégrés. En effet, dans les entreprises britanniques, les résultats d'une enquête effectuée par l'Industrial Participation Association (1984) montrent que la participation aux bénéfices améliore significativement les attitudes des salariés au travail et leur conception de l'entreprise.

(1) STANDING, G. (1988), op. cit., p.6.

X

Sur les 2703 personnes interrogées dans 12 sociétés, 51% d'entre-elles estimaient que la participation encourage effectivement les travailleurs à essayer de travailler plus efficacement de façon à aider leur entreprise à être plus compétitive. 76% des personnes pensent qu'il rend les travailleurs plus attentifs aux résultats financiers de l'entreprise. Pour la plupart, soit 65%, la participation crée une meilleur atmosphère au sein des équipes ainsi que dans la firme dans son ensemble.

En considérant les attentes des travailleurs quant aux niveaux de l'emploi et des rémunérations pour les années à venir, ceux qui reçoivent une participation aux bénéfices expriment une plus grande attente, par rapport à la moyenne, concernant l'accroissement des niveaux de l'emploi et des rémunérations.

En 1989, Estrin et Wilson ont constaté également que la participation aux bénéfices est largement considérée comme un système susceptible d'accroître l'engagement des travailleurs dans l'entreprise et de réduire les attitudes anti-managériales. Cette étude portait sur un échantillon de 32 firmes du secteur "engineering & metals", sur la période 1979-1982.

Dans certaines entreprises les systèmes de participation aux bénéfices ont effectivement contribué à réduire le taux de rotation du personnel . Parallèlement, le taux d'absentéisme a baissé spectaculairement et est de loin inférieur à celui des firmes qui ne pratiquent pas la participation. Pour la France, des primes de participation aux bénéfices sont fréquemment distribuées aux salariés. Le CEGOS et l'institut de l'entreprise en 1987 avaient effectué une étude relative à ces primes sur un échantillon de 200 entreprises pour 1983 et 1985 (tableau 5.2). On constate que dans les entreprises distribuant des primes, le taux d'absentéisme est inférieur à celui des entreprises qui n'en distribuaient pas. Avec le temps, dans le premier type d'entreprises, la diminution du taux d'absentéisme y est plus forte et reste à un niveau bas.

X

Tableau 5 2 Primes et performance dans 200 entreprises

	1983		1985	
	sans prime (1)	avec prime (2)	sans prime (1)	avec prime (2)
Productivité par employé	2 228	4 952	2 865	4 943
absentéisme (en %)	6,09	5,50	6,03	4,90
rotation (en %) 16,00	16,00	15,10	15,40	14,60
prime moyenne par employé (3)	0,00	2 358	0,00	2300

Source: CEGOS et Institut de l'entreprise en 1987.

Le Wider Share Ownership Council avait également effectué des enquêtes afin d'évaluer le lien entre les plans d'actionnariat et l'attitude des travailleurs. Il avait procédé à des entrevues avec des membres de direction de 138 sociétés. Selon les résultats de ces enquêtes, ces plans avaient effectivement renforcé la loyauté des travailleurs envers l'entreprise. Cependant, les effets sur la productivité ou l'embauche n'étaient pas significatifs.

c) Création de nouveaux conflits

Contrairement à ce que prétendent les adeptes des systèmes de rémunérations liées aux résultats, ces systèmes contribuent à la création de nouveaux conflits au sein de l'entreprise. En effet, les travailleurs seraient tous intéressés à connaître la fraction du bénéfice qu'ils recevront, mais également à la proportion que représente cette fraction dans les gains totaux.

(1) entreprises ne distribuant pas de primes;

(2) entreprises distribuant des primes;

(3) en milliers de francs.

X

Une autre source de conflit émergerait du partage des bénéfices entre les travailleurs existants et les derniers engagés. Dans la mesure où l'entreprise utilise la même clé de répartition du bénéfice pour tous les membres du personnel, les derniers embauchés profiteraient des résultats qui ont été produits grâce aux efforts antérieurs de la direction et des anciens travailleurs. Ceux-ci pourraient réclamer un salaire supérieur aux nouveaux embauchés. Conscient de ce problème, l'économiste James MEADE propose de créer des *effectifs à deux niveaux* : fixer temporairement la partie variable de la rémunération des anciens travailleurs à un niveau supérieur par rapport à celui des nouveaux arrivés. Meade omet cependant la condition principale à la mise en pratique de cette technique à savoir l'acceptation de la part des syndicats de l'inégalité de rémunérations inhérente à ce processus. En effet, des travailleurs accomplissant les mêmes tâches percevraient des rémunérations différentes. Cette technique favoriserait également le travail à temps partiel de sorte que ce type de personnel ne participe jamais au partage des bénéfices.

1.2.2. Politique salariale

La liaison directe du taux de salaire aux profits ou à la valeur ajoutée pousse l'entreprise à prendre des meilleures décisions de politique salariale. En fait, puisque qu'une partie de la rémunération est variable, cette portion diminuera automatiquement suite à une baisse du profit. Dès lors, ce système empêche l'employeur d'accorder des augmentations de salaires économiquement injustifiées. Inversement, tout accroissement du profit se répercute positivement sur la rémunération des travailleurs.

Pour justifier l'efficacité de la politique salariale en régime de partage, Weitzman se réfère à plusieurs reprises au système japonais (voir chapitre 2, 2.1). Ce système constitue un instrument important permettant aux entreprises de réduire les coûts salariaux durant les périodes de récession dans la mesure où les primes fluctuent en fonction des résultats commerciaux de l'entreprise.

L'impact des plans de participation sur la rémunération est difficilement quantifiable. Selon une enquête réalisée en Angleterre par l'Industrial Participation Association (1984) il apparaît que la majorité des employés interrogés estiment que la participation aux bénéfices est bien acceptée par le personnel et que ce système s'avère bénéfique pour les travailleurs et pour l'entreprise en raison des avantages mutuels acquis par chaque partie. Cette participation ne doit cependant pas se substituer aux augmentations des salaires afin de garantir le caractère "prime" de la participation aux bénéfices.

1.2.3. La profitabilité

Aucune étude à grande échelle ne confirme que les plans de participation aux bénéfices affectent positivement les résultats des firmes qui les pratiquent. La moyenne des études n'inclut qu'un petit nombre d'entreprises. Il semblerait que la profitabilité dépend d'autres facteurs tels que la taille de la société, la croissance de la demande des produits.

Richardson et Neyard (1986) ont analysé l'impact de ces plans sur les mouvements des cours de bourse des actions. Pour 41 sociétés britanniques dans le secteur de la distribution, sur la période 1978-1984. "Ce secteur a été choisi car il est raisonnablement compétitif, relativement à l'abri de la concurrence étrangère et il est peu probable que ses niveaux de profits soient affectés par des bouleversements boursiers" (1). Au terme de 1984, sur les 41 sociétés considérées, 23 d'entre-elles utilisaient au moins un plan d'actionnariat. Les résultats de leur étude font apparaître que les actions des 23 sociétés ont enregistré une appréciation de 5% supérieure aux autres sociétés.

L'étude de Jhon Simmons et William Mares (1985) montre également que les plans de participation aux bénéfices aux Etats-Unis influencent positivement le niveau des profits. Par exemple, pour certaines entreprises, les ESOPs ont contribué à augmenter les profits de 150% après trois années de leur mise en oeuvre. De même, les plans de "profit sharing" ont eu des effets sur la croissance des ventes, des actifs et du profit des entreprises.

Par contre, dans plusieurs autres études effectuées aux Etats-Unis relatives à l'impact des plans d'actionnariat pour salariés, il apparaissait que ces plans n'avaient pas un impact significatif sur la rentabilité des entreprises. En effet, il s'avérait que les entreprises qui utilisaient ces plans n'étaient pas plus rentables que celles qu'n'en utilisaient pas.

1.2.4. Les risques pour les travailleurs

Dans le régime préconisé par Wietzman le salaire serait variable en fonction du résultat réalisé par la firme, les travailleurs supporteraient dans ce cas deux risques.

(1) Blanchflower D.G. (1989), op. cit., p.16).

X

D'une part, ils seraient amenés à supporter le risque de l'instabilité du revenu due aux fluctuations des bénéfices. Les défenseurs des systèmes de rémunérations liées aux profits objecteraient que les bénéfices d'une entreprise reposent sur la responsabilité collective dans la mesure où les travailleurs, conjointement aux actionnaires, contribuent à produire ces résultats. Cependant, à la différence des travailleurs, les actionnaires ont la possibilité de participer à la prise des décisions ayant une influence sur la rentabilité de la firme. Les actionnaires acceptent l'instabilité de leurs revenus car ils peuvent diversifier leurs capitaux. En ce qui concerne le capital humain, cette diversification s'avère impraticable pour les salariés.

D'autre part, un risque de diminution des revenus pourraient provenir de la décision de l'employeur d'engager du personnel supplémentaire. En fait, cette décision aurait pour conséquence une réduction quasi définitive de la rémunération totale des travailleurs existants parce que, par hypothèse, le produit marginal net diminuerait. Afin de préserver leur niveau de revenu, le personnel occupé s'opposera à tout recrutement supplémentaire.

1.2.5. Les causes organisationnelles de la participation aux bénéfices

Selon les résultats des études mentionnées ci-dessus, la présence de ces techniques a un impact marginal sur les variables analysées. Et pourtant, le nombre de plans de participation aux bénéfices ne cesse de croître. Quelles sont les raisons sous-jacentes à cette prolifération des techniques de participation aux bénéfices?

Dans une perspective organisationnelle, la pratique des incitants financiers devient de plus en plus un élément intégré dans la stratégie générale de l'entreprise. En effet, les gestionnaires tiennent régulièrement des discours dans lesquels ils expriment leur volonté d'introduire une plus grande flexibilité dans les différentes politiques de l'entreprise. Il devrait en résulter un lien plus direct entre la politique du personnel et la compétitivité de l'entreprise.

Et pourtant, le lien entre les incitations financières et la profitabilité s'avère difficile à établir. D'une part, la plupart des plans ont été introduits depuis une période relativement longue et il n'est donc pas facile de remarquer les modifications occasionnées par la mise en oeuvre d'un plan de participation. Par ailleurs, plusieurs plans sont en application simultanément dans la même entreprise et ils sont introduits à différents moments. D'autre part, des nouvelles technologies peuvent avoir été mises en place et des changements du personnel sont également à considérer. Dès lors, les effets engendrés par ces plans ne peuvent être dissociés de ceux induits par les nouvelles technologies, par les

mouvements du personnel et d'autres facteurs. Autrement dit, distinguer l'impact spécifique des plans de participation aux bénéfices est quasi impossible.

Il faut donc rechercher la justification organisationnelle au niveau de la relation entre employeur et salariés. L'employeur considère la participation comme un instrument visant à développer une plus grande identité et la loyauté des travailleurs envers l'entreprise comme il a été mentionné précédemment. En guise d'illustration, une étude réalisée par le Centre for Research in Industrial Democracy & Participation (1989) fait remarquer que l'introduction des plans d'actionnariat (ESOPs) en Angleterre visait plus à changer les attitudes des travailleurs plutôt que de leur procurer exclusivement des revenus supplémentaires. Il y a en fait un souci des employeurs de créer une culture d'entreprise unitaire en éliminant progressivement les tendances pluralistes. Ils souhaitent probablement développer chez les travailleurs une aptitude à accepter les décisions de la direction sans critiques (c'est une certaine manière de tenter de légitimer leurs actions).

Pour certains chefs d'entreprises, l'adoption de plans de participation aux bénéfices ne trouve pas toujours une justification particulière. Ils adoptent ces plans pour suivre la tendance générale. Il y a un "*effet mode*" non négligeable dans la mise en oeuvre de ces plans. De plus, les avantages fiscaux accordés à ces plans poussent les chefs d'entreprises à pratiquer l'une ou l'autre technique de participation alors qu'aucune raison spécifique économique ou sociale n'en suscite la nécessité.

CONCLUSION

Les avantages macroéconomiques de la participation aux bénéfices avancés par Weitzman ont suscité de nombreuses critiques de la part de quelques économistes. Mais, malgré ces critiques, des décideurs publics dans certains pays s'inspirent de la thèse de Weitzman lorsqu'ils proposent des formules par lesquelles les entreprises lient un pourcentage de la rémunération des travailleurs aux bénéfices. C'est notamment le cas de la technique du Profit-Related-Pay (voir chapitre 2) proposée par le gouvernement britannique. Ce gouvernement est convaincu que la participation aux bénéfices constitue un instrument capable de rendre la compétitivité des entreprises britanniques.

Au niveau microéconomique, les résultats des études montrent que les techniques de participation aux bénéfices influencent l'attitude des salariés bénéficiaires envers l'entreprise. Elle engendre une meilleure motivation des travailleurs et permet de les rendre plus attentifs au bon fonctionnement de l'entreprise. En fait, elle renforce la loyauté des travailleurs envers leur entreprise. En ce qui concerne la rentabilité, les résultats des études réalisées ne sont pas convaincants. Selon certaines études, ces techniques ont un impact sur la croissance des profits de l'entreprise. Pour d'autres, il n'existe pas de lien entre la mise en oeuvre de ces techniques et la rentabilité de l'entreprise.

Cependant, les résultats des études présentées au cours de cette section doivent être considérés avec réserve. En fait, les échantillons sur lesquels les études sont basées ne sont pas toujours représentatifs de la population globale des entreprises et des travailleurs. Cependant, ils constituent une base de réflexion relative à l'efficacité des techniques de participation aux bénéfices.

SECTION 2. LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES ET LES PARTENAIRES SOCIAUX

INTRODUCTION

Jusqu'à ces dernières années, la participation aux bénéfices n'était pratiquée que de façon limitée dans un certain nombre de pays. Dans la plupart des cas, le frein au développement émanait des organisations représentatives des travailleurs. Ces dernières exigeaient généralement que la participation aux bénéfices s'accompagne d'une plus grande participation aux mécanismes de prise des décisions dans les entreprises. Même dans les cas où les syndicats ne demandaient pas une participation à la gestion, ils estimaient que la participation aux bénéfices portait atteinte aux négociations collectives.

2.1. LA SITUATION EN EUROPE ET AUX ETAT-UNIS

Avant 1945 les syndicats ouvriers américains étaient assez réticents aux pratiques des techniques de participation aux bénéfices avec ou sans participation au capital. Ils prétendaient qu'elles portaient atteinte aux conventions collectives. En effet, les conventions collectives étaient perçues comme la garantie des conditions de travail, y compris la négociation des rémunérations. Les chefs d'entreprises ont cependant pris l'initiative d'appliquer de manière extensive les systèmes de participation aux bénéfices. Le succès de ces pratiques a contribué à réorienter l'opinion des syndicats. De nos jours, la participation est pratiquée dans plusieurs entreprises américaines et la grande majorité des travailleurs participants sont syndiqués.

Du côté britannique, les syndicats réunis au sein du **Trade Union Congress (TUC)** estiment également que ces techniques entravent les négociations collectives. Ils sont en faveur de l'introduction des améliorations des avantages au niveau des rémunérations et d'autres avantages

sociaux par le biais de la négociation collective. A cet égard, il convient de distinguer les négociations au niveau local et au niveau national.

C'est niveau local que les techniques de participation aux bénéfices sont négociées, les syndicats ont exercé une influence significative sur le développement de ces techniques. Ils se sont particulièrement opposés aux formes de récompenses individuelles car elles accentuaient le favoritisme et la partialité des gestionnaires de entreprises. Cette opposition n'a toutefois pas empêché la mise en pratique de telles techniques dans un certain nombre d'entreprises aussi bien sur base de la décision unilatérale de l'employeur que sur base d'accords paritaires.

Au niveau national, les syndicats sont en train de devenir plus favorables aux techniques de participation aux bénéfices. Leur intérêt se porte particulièrement sur les Employee Stock Ownership Plans (ESOPs). En 1987, la **British trade union bank (Unity Trust)** lança la formule ESOPs en stipulant que cette forme d'actionnariat salarial est le moyen le plus adéquat de protéger l'emploi et de promouvoir la démocratie industrielle. Ils estiment également qu'il est temps d'accepter ce qu'il convient de qualifier de "*fait accompli*" en Grande-Bretagne: l'expansion de l'actionnariat salarial est devenue un fait irréversible de la vie économique auquel les syndicats doivent s'habituer.

La France connaît une longue tradition des systèmes de participation aux bénéfices. Pour le **Conseil National du Patronat Français (CNTF)**, ces systèmes sont des instruments destinés à améliorer la synergie entre l'économie et le social. L'objectif poursuivi est de renforcer la compétitivité des entreprises et simultanément réduire le risque de conflit industriel. La position des syndicats ouvriers est quelque peu divergente.

D'une part, **Force Ouvrière (FO)** craint que ces techniques accentuent les inégalités de rémunérations entre le travailleurs occupés dans la même branche d'activité. La **Confédération Générale du Travail (CGT)** considère les décrets de 1986 comme une manoeuvre patronale visant à intégrer structurellement les travailleurs dans l'acceptation des objectifs des gestionnaires tout en maintenant la primauté de facteur capital. La CGT et FO ne réclament pas une plus grande participation des travailleurs à la gestion.

D'autre part, la CGC et la **Confédération Française Chrétienne du Travail (CFCT)** adoptent une attitude favorable aux techniques de participation aux bénéfices s'accompagnant d'un technique de participation à la gestion à travers le Conseil des Directeurs. Pour la

Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) ces techniques permettent d'améliorer le dialogue au sein de l'entreprise et la motivation des travailleurs. Cependant, elle regrette le fait que les fonds des salariés ne soient pas consacrés à la création de nouveaux emplois.

En ce qui concerne les autres pays européens dans lesquels ces techniques sont largement pratiquées, l'accent des syndicats ouvriers a été mis sur la participation aux mécanismes de prise des décisions. A cet égard, les syndicats suédois, danois, hollandais et allemands ont oeuvré en faveur de développement de ces techniques. Leur pouvoir de négociation a amené les pouvoirs publics à adopter des lois allant dans le sens d'une plus grande démocratie économique dans les entreprises.

2. 2. LA SITUATION EN ITALIE

Suite à des entrevues (1) que j'ai effectuées au près d'un syndicat italien, il apparaît que l'Italie fait partie des pays où les systèmes de participation financière des travailleurs dans les entreprises sont peu pratiqués. La raison principale en est que la puissante **Confédération Générale des Travailleurs Italiens (CGL)** est réticente, voir même opposée à toute technique conduisant à une participation des salariés aux mécanismes d'accumulation du capital et en particulier l'actionnariat salarial.

De façon générale, la préoccupation majeure des syndicats de travailleurs italiens se porte sur la codétermination dans les entreprises c'est-à-dire la participation à la gestion et au contrôle des sociétés. Ils espèrent de cette manière obtenir une plus grande décentralisation des pouvoirs. L'actionnariat salarial est considéré comme étant une forme particulière de distribution des bénéfices qui ne change en rien la position des travailleurs au niveau de la gestion.

(1) J' ai eu des entretiens avec: Sandro ANTONIAZZI, secrétaire général de la CISL Lombardia; Marisa BALLABIO de l'association industrielle de la Lombardie (Assolombarda) et avec des employés de la Fondation Régionale Pietro SEVEZO (Milan).

Au début des années quatre-vingts de nombreux débats furent soulevés à propos de la création d'un fonds de solidarité à la suédoise. Cette formule avait été proposée par la CISL (**Confederazione Italiana sindacati dei Lavoratori**). En fait la CISL n'est pas tellement opposée au développement de l'actionnariat salarial pour autant que les travailleurs restent propriétaires du capital fourni et acquièrent la propriété d'une partie de l'entreprise. Les opinions étaient quelque peu divergentes au sein des différents syndicats (UIL, CISL, CGL); de même les opinions des syndicats et des pouvoirs publics différaient quant aux modalités de constitution et d'utilisation des fonds.

La participation au capital est aujourd'hui au vif des débats entre des partenaires sociaux italiens. D'un côté les patrons désirent conserver leurs pouvoirs sur la gestion de l'entreprise, l'actionnariat salarial sert uniquement à rapprocher les travailleurs de la firme. De l'autre côté, les syndicats n'envisagent cet actionnariat qu'à travers la participation à la gestion, à la limite ils ne voient aucun inconvénient à passer à l'autogestion.

La participation aux bénéfices sans participation au capital n'attire apparemment pas leur attention. Cependant dans maintes sociétés, particulièrement celles constituées sous forme de coopérative, les travailleurs participent pour une petite partie au capital. Les syndicats exercent évidemment un rôle prédominant dans les négociations relatives aux partages des bénéfices. Par exemple, la Banque Populaire de Milan est une société coopérative où les travailleurs reçoivent une participation à concurrence de 6% du bénéfice annuel. Cette participation ne bénéficie d'aucun avantage fiscal.

2.3. LES PARTENAIRES SOCIAUX BELGES FACE AUX TECHNIQUES DE PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

Les expériences en matière de participation aux bénéfices sont encore très récentes en Belgique. Les quelques cas d'application ont suffi à éveiller l'attention des syndicats des travailleurs en raison des mesures d'encouragement mis en place par les pouvoirs publics.

Il a été possible d'effectuer une enquête auprès de la Fédération des Entreprises Belges (FEB), de la Fédération Générale des Travailleurs Belges (FGTB) et de la Cofédération des Syndicats Chrétiens (CSC). Les différentes positions sont présentées individuellement.

2.3.1. La position de la FEB

La FEB (1) considère la participation aux bénéfices comme un instrument permettant d'améliorer la motivation des travailleurs et de renforcer leur intégration à la vie de l'entreprise. Elle est favorable à toute technique visant à encourager la participation aux bénéfices avec ou sans participation au capital. Elle approuve notamment l'initiative de la société Agfa-Gevaert ainsi que l'ensemble de mesures d'encouragement à l'actionnariat salarial.

En ce qui concerne les systèmes de rémunérations flexibles, la FEB estime que ces systèmes rendent possibles l'attribution aux travailleurs de primes importantes lorsque l'entreprise réalise des bons résultats. Ils permettent également de récompenser spécifiquement chaque membre du personnel en fonction de ses prestations particulières. Les coûts bruts des augmentations de salaires peuvent être sensiblement comprimés car en cas de difficultés financières il se produira une modération salariale automatique. Cette réduction des coûts salariaux se répercute positivement sur la rentabilité de l'entreprise et renforce sa compétitivité.

(1) Madame DARVILLE et Messieurs DECOSTER et HERREMANS, membres de la FEB, avaient accepté de m'accorder une entrevue concernant la participation aux bénéfices, mais ne m'ont pas reçue le jour de l'entretien. Dès lors, la position de la FEB présentée ci-dessous se réfère à l'avis de Philippe BODSON, ancien président de la FEB, du 5 septembre 1989 in Francine Van Den Bulcke, *Beloon inzet met kapitaal*, 1989.

2.3.2. La position de la FGTB

La FGTB (1) adopte une attitude critique face aux techniques de participation aux bénéfices. Elle s'insurge particulièrement contre les incitations fiscales accordées par le gouvernement car ces avantages ne sont pas vraiment nécessaires ou sont mal appliqués. Et ce pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, ces incitations fiscales ont pour conséquence de comprimer sensiblement les revenus imposables des contribuables, ce qui constitue un manque à gagner pour les pouvoirs publics. Parallèlement, l'assiette de base pour le calcul des cotisations sociales s'en trouve amoindrie. La FGTB ne s'oppose pas à une augmentation des revenus des travailleurs pour autant qu'elle ne soit pas faite au détriment de la population. Par ailleurs, les formules des options sur actions, la Monory permanente ainsi que l'épargne pension ne profitent qu'à une minorité de personnes percevant déjà des gros revenus. Ces avantages fiscaux constituent en fait une augmentation déraisonnable des dépenses publiques au détriment des moins nantis.

D'autre part, les mesures d'encouragement à l'actionnariat salarial introduisent des inégalités entre les secteurs qui sont en mesure de les adopter et ceux qui ne peuvent le faire, c'est notamment le cas du secteur public et du secteur non marchand. Les travailleurs dans ces secteurs ne peuvent raisonnablement participer au capital de l'entreprise.

A propos de la formule de participation aux bénéfices qui avait été proposée par les ministres Eyskens et Maystadt (**rémunération participative ou dividende de travail**), la FGTB émet quelques critiques. Mais, il convient tout d'abord de rappeler brièvement en quoi consiste le dividende de travail.

Le dividende de travail est une technique qui aurait permis de lier une fraction de la rémunération des travailleurs (10% maximum du salaire brut imposable) aux résultats de l'entreprise. La partie variable de la rémunération serait imposée à un taux linéaire de 25% et les cotisations de sécurité sociale seraient dues sur ces revenus. Cette rémunération participative doit être constatée par une convention collective conclue avec l'ensemble des travailleurs au cours des deux premiers mois de l'exercice comptable. L'ensemble de ces revenus ne peut dépasser 10% du bénéfice avant impôt des sociétés. Les entreprises sont tenues d'augmenter les effectifs de leur personnel de 1% par an.

(1) J'ai eu un entretien avec Dirk VAN EVERCOOREN du service d'études économique.

Selon la FGTB, l'application de cette formule pourrait renforcer les inégalités entre secteurs et créer une discrimination dans les rémunérations perçues par les travailleurs suivant qu'elles proviennent d'une entreprise à forte rentabilité ou non. Elle estime que cette formule n'apporte pas une solution à la forte pression fiscale qui frappe les salaires. En effet, l'objectif poursuivi dans l'élaboration du dividende de travail était de réduire cette pression fiscale. Cependant, il restreint les possibilités de mise en place d'une réforme démocratique de la fiscalité. A cet égard, selon des membres de la FGTB, il faudrait plutôt envisager une réforme globale de la fiscalité.

Elle prétend qu'en contexte de crise les entreprises mettent en oeuvre des procédures d'intéressements soi-disant destinées à augmenter la motivation des travailleurs. Or ces procédures sont anti-syndicales car elles tendent à réduire l'esprit revendicatif des membres du personnel.

2.3.3. La CSC et la participation aux bénéfices

La Confédération des Syndicats Chrétiens (1) adopte une attitude nuancée à l'égard de la participation aux bénéfices. Elle va même jusqu'à proposer un système spécifique .

Elle part de l'idée fondamentale selon laquelle le pouvoir de contrôle des travailleurs se base sur les prestations qu'ils fournissent et non sur le capital qu'ils détiennent dans l'entreprise. Les travailleurs en tant que facteur de production reçoivent un certain pouvoir de décision en fonction du travail de longue haleine qu'ils ont effectué. Néanmoins, la CSC n'est pas hostile au développement aux techniques de participation des travailleurs au capital de leur entreprise compte tenu des avantages qu'elles présentent. Car contrairement à la répartition des revenus qui est plus égalitaire, la répartition du patrimoine est très inégale en Belgique. La participation au capital est peut-être une solution qui permettrait de pallier cette inégalité. Elle pourrait permettre aux travailleurs d'acquérir des plus grandes possibilités pour influencer les décisions économiques et d'investissement dans la mesure où en Belgique seuls les propriétaires-capitalistes possèdent ce pouvoir.

La mise en oeuvre de la participation au capital exige cependant que le salaire soit garanti et que soit offert aux travailleurs un certain pouvoir de contrôle sur les résultats de l'entreprise.

(1)J'ai eu un entretien avec Chirs SERROYEN et Armand DEWITTE.

Cependant, dans la majorité d'entreprises, cette technique est conçue de manière à ce que les bénéficiaires n'obtiennent aucun pouvoir de décision réel car la direction désire conserver son contrôle sur l'entreprise. Par exemple, le modèle Pétrofina permet à chaque travailleur de participer directement au capital sur base individuelle sans pour autant obtenir de droit de vote à l'assemblée générale des actionnaires.

C'est pourquoi la CSC, dans son rapport de 1990, "refuse la participation aux bénéfices, sous des formes individuelles de participation au capital et autres formes de rémunérations liées aux résultats de l'entreprise". Par contre, elle opte pour une participation basée sur des accords sectoriels ou intersectoriels. Le syndicat ne peut entraver ce type d'accords étant donné qu'ils peuvent permettre d'éviter le corporatisme des entreprises; le corporatisme s'avère être une entrave à la participation collective au capital. La CSC a toujours refusé le modèle syndical japonais où l'action syndicale se limite au niveau d'une seule entreprise. En Europe par contre, l'action syndicale considère l'entreprise comme une entité implantée dans un secteur d'activité. Plus particulièrement, le point fort du syndicat belge est la solidarité. Dès lors, elle "n'accepte des formules collectives de participation aux bénéfices que moyennant des conditions sévères: pour tous les travailleurs, avec des cotisations ONSS normales, moyennant contrôle de la fixation du résultat, sans diminution de l'emploi et pas au détriment du salaire ordinaire".

Elle se montre également favorable à aux techniques de participation aux bénéfices qui s'apparentent au modèle suédois à savoir une participation collective aux bénéfices basée sur des accords intersectoriels.

Avec un système d'actionnariat collectif on aboutirait à une meilleure répartition du patrimoine puisqu'il sera permis à la population d'acquérir une fraction de la propriété des entreprises du pays.

Ce type d'actionnariat évite le corporatisme des entreprises à partir du moment où l'ensemble des travailleurs acquiert un certain pouvoir dans toutes les sociétés indifféremment du fait qu'ils y travaillent ou non. Une augmentation du pouvoir des travailleurs leur permettrait d'obtenir une influence sur la politique des investissements, surtout lorsqu'il s'agit d'investissements comportant des externalités négatives sur l'environnement. Pour se faire, les travailleurs devraient acquérir les droits de vote à l'assemblée générale des actionnaires ainsi que tous les droits liés au statut d'actionnaire.

Pour la CSC c'est la meilleure formule car elle permet aux travailleurs de devenir un pouvoir économique tout aussi important que les entreprises.

A propos de l'impact de la modération salariale des années quatre-vingts

Selon la CSC, pour réagir aux dispositions légales relatives à la modération salariale imposées au début des années quatre-vingts, plusieurs employeurs ont proposé à leurs membres du personnel des formes de participation aux bénéfices avec ou sans participation au capital. De plus en plus, ils ont lié une partie du salaire à un indicateur de performance de l'entreprise. Dès lors, le salaire devient la résultante de trois composantes: la rémunération fixée, une fraction du résultat collectif et une partie qui est fonction du résultat individuel.

$$\text{SALAIRE} = \begin{matrix} \text{résultat individuel} \\ \text{résultat collectif} \\ \text{rémunération fixée} \end{matrix}$$

La participation aux bénéfices est une formule appropriée pour implémenter ce schéma. La CSC s'oppose à cette formule car une partie importante de la rémunération est liée à l'insécurité des performances de l'entreprise. En effet, par essence, le salaire représente le pouvoir d'achat des travailleurs. Or le fait de le lier au profit de l'entreprise, introduit un risque dont les travailleurs ne maîtrisent pas. Par rapport aux actionnaires, les salariés ne peuvent pas diversifier le risque car il est inhérent à la caractéristique fondamentale du facteur travail à savoir qu'une personne ne peut raisonnablement proposer son travail à plusieurs entreprises en même temps, ce qui est particulièrement vrai pour la plus part des salariés. Etant donné que le bénéfice comptable est une notion artificielle susceptible d'être manipulée par la direction de l'entreprise, des techniques de participation aux bénéfices ont pour conséquence que le salaire dépend des décisions arbitraires des gestionnaires. D'où le rôle important du Conseil d'Entreprise dans la vérification des comptes de l'entreprise.

2.3.4. Le paiement des cotisations de sécurité sociale

L'argument clé de la CSC et de la FGTB relatif à la participation aux bénéfices est qu'elle ne doit pas se faire au détriment de la population. Par conséquent, il est strictement nécessaire de payer les cotisations de sécurité sociale sur ces sommes afin que les non actifs et les non bénéficiaires ne soient pas défavorisés.

Ces cotisations sont calculées sur le salaire fonction (salaire direct). Or avec la participation aux bénéfices, on risque de rentrer dans un système dangereux car elle conduit à la dérégulation de la sécurité sociale. Dans les années quatre-vingts, les entreprises ont commencé à trouver des moyens destinés à contourner le salaire fonction compte tenu de la pression fiscale et des charges sociales. La création des chèques repas, des chèques culturels,...ainsi que des techniques de participation au capital, n'octroyant pas de surplus de droit de vote, rendent difficile la détermination du revenu réel que le travailleur reçoit. En effet, pour connaître le revenu annuel il faut identifier le salaire de fonction et les autres avantages qui constituent le salaire indirect. Ce dernier ne figure cependant pas sur les déclarations fiscales. Par exemple, pour les formules d'actionnariat bénéficiant d'avantages fiscaux, elles contribuent à réduire le revenu imposable et par conséquent le montant à verser à l'ONSS.

En fait, la CSC et la FGTB craignent une diminution de l'alimentation des caisses de l'ONSS, notamment pour le financement des pensions légales et des soins de santé.

CONCLUSION

Les avis des partenaires sociaux divergent à propos des techniques la participation aux bénéfices. Certains syndicats ouvriers s'opposent au développement de ces techniques. D'une part, ils craignent que ces techniques accentuent les inégalités de revenus entre les travailleurs. D'autre part, ils réclament que la participation aux bénéfices s'accompagne d'une plus grande participation à la prise de décision. Ils estiment que ces techniques rapprochent davantage les travailleurs et l'employeur et entravent les négociations collectives.

D'autres, par contre, pensent que la mise en oeuvre de la participation aux bénéfices permet de promouvoir le dialogue à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise. Elle constitue également un bon instrument de répartition du patrimoine entre les différentes couches de la population.

Le patronat considère la participation aux bénéfices comme un moyen de renforcer les rapports entre l'employeur et les travailleurs. Elle peut contribuer à l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise.

SECTION 3. L'IMPACT DE LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

A titre d'illustration, nous allons tenter d'évaluer l'avantage de la participation aux bénéfices face à l'augmentation de salaire traditionnelle. Pour ce faire, nous considérerons le cas particulier de la formule des parts bénéficiaires pratiquée par la société Agfa-Gevaert en Belgique. Nous avons déjà eu l'occasion de présenter cette technique au chapitre trois.

Lorsque l'entreprise souhaite mettre à la disposition des travailleurs des revenus supplémentaires, elle dispose d'une alternative. Elle peut distribuer des sommes sous la forme d'une participation aux bénéfices, dans le cas des certificats (ou parts) bénéficiaires, les travailleurs perçoivent un dividende sur chaque part qu'ils détiennent. L'entreprise peut également procéder à une augmentation de salaire.

Ces deux procédures n'offrent pas le même avantage pour les travailleurs, les pouvoirs publics, l'entreprise et l'Office National de Sécurité Social (ONSS). Quant aux actionnaires ces procédures constituent un coût en terme de diminution de revenus à percevoir sous la forme de dividendes.

Afin d'estimer l'impact réel, pour les quatre catégories de personnes, de ces deux procédures, il est utile de partir d'un exemple chiffré. Dans un premier temps, il s'agira de comparer les deux procédures dans le cadre du régime en vigueur des certificats bénéficiaires sur le plan fiscal et parafiscal. En suite nous comparerons le régime actuel avec un régime de perception de cotisations sociales sur les dividendes en plus du précompte mobilier.

3.1. L'OCTROI D'UN DIVIDENDE FACE A UNE AUGMENTATION DE SALAIRE

Comparé à une augmentation de salaire, le paiement d'un dividende sur les certificats bénéficiaires ne constitue pas une charge déductible des revenus imposables de l'entreprise. En effet, le dividende se calcule sur base du bénéfice réparti.

Prenons une entreprise assujettie à l'impôt des sociétés (ISOc) en Belgique et dont le bénéfice avant impôt est supérieur à BEF 14 millions. Par hypothèse, nous considérons le cas d'un employé qui est assujetti à l'impôt des personnes physiques (IPP) et dont la rémunération

X

annuelle se situe dans la tranche de BEF 1000000 à 1500000 . Les nouvelles tranches d'imposition marginales pour l'exercice 1990 sont de 41% pour notre entreprise, et de 50% pour notre employé.

Supposons que l'entreprise crée des certificats bénéficiaires et décide de distribuer un dividende net de BEF 100 par certificat bénéficiaire.

Tableau 5.3. L'octroi d'un dividende net de BEF 100 sur parts bénéficiaires

bénéfice brut avant ISOc	226,00
ISOc (41%)	- 92,60
dividende brut	133,34
précompte mobilier libératoire (25%)	- 33,34
revenu net pour l'employé	100,00

Il ressort du tableau 5.3. que l'octroi d'un dividende donne lieu à une pression fiscale au profit de l'Etat de 55,75%. En fait, pour que l'entreprise puisse effectivement mettre à la disposition du travailleur un revenu net de BEF 100, elle doit générer un bénéfices avant impôt de BEF 226. Dans le cas de la société Agfa-Gevaert, la pression fiscale s'élevait à 57,25% pour la période 1985-1988, tenant compte que l'ISOc était à 43%.

Dans le cas d'une augmentation de salaire net de BEF 100 (voir tableau 4.2) pour le travailleur, la pression fiscale et parafiscale s'élève à 71,32%. L'ONSS encaisse BEF119,88 et les pouvoirs publics perçoivent BEF 128,44.

Tableau 5.4. Augmentation de salaire procurant un revenu net de BEF 100

Tranche imposable: 1 000 000 à 1 500 000 au taux marginal de 50%

Charge pour l'employeur	348,72	
revenu brut		260,25
cotisation ONSS employeur (34%)		88,47
Cotisation ONSS employé (12,07)		- 31,41
Revenu brut imposable ⁽¹⁾		228,84
Charges professionnelles forfaitaires (5%)		- 11,44
Revenu net imposable		217,40
IPP + 8% de centimes additionnelles		- 117,40
Revenu net pour l'employé		100,00

(1) revenu brut imposable = revenu brut - cotisation ONSS employé

On se pose la question de savoir quelle opération, entre l'augmentation de salaire et la distribution de dividende sur les certificats bénéficiaires, est la plus avantageuse pour l'entreprise, les pouvoirs publics et l'ONSS.

Nous supposons que l'entreprise distribue au travailleur un dividende net de BEF 100 sur un certificat bénéficiaire au lieu de lui accorder une augmentation de salaire. Sachant que le salaire est une charge déductible du revenu imposable, si l'augmentation de salaire n'a pas lieu, le bénéfice avant impôt est augmenté de BEF 348,72. L'ISOc à payer sur cette somme est de BEF142,98. Le bénéfice net s'élève donc à BEF 205,74

Bénéfice avant impôt	348,72
ISOc (41%)	-142,98
Bénéfice net	205,74

Pour connaître le coût de l'opération pour l'entreprise, il convient de considérer deux hypothèses.

HYPOTHESE 1: l'entreprise puise la somme à distribuer aux travailleurs sur la masse des bénéfices répartis aux actionnaires. Il ne s'agit pas en fait de la masse des bénéfices distribuables au sens de l'article 77^{bis} des LCSC, mais d'une somme que l'entreprise aurait décidé de distribuer aux actionnaires.

Dans cette éventualité, l'entreprise réalise une économie de BEF 205,74 en terme de bénéfice net qu'elle peut affecter aux réserves ou à d'autres dépenses.

Cette distribution de dividendes aux travailleurs a pour effet de priver les actionnaires de percevoir un revenu. Elle se traduit par un coût équivalent au dividende net perçu par les travailleurs, c'est-à-dire BEF 100 multipliés par le nombre de certificats bénéficiaires détenus par les travailleurs.

HYPOTHESE 2: l'entreprise ne touche pas à la masse des bénéfices distribuables aux actionnaires, mais puise la somme à attribuer aux travailleurs sur une autre partie du bénéfice.

Nous savons que pour attribuer BEF 100 de dividende net au travailleur porteur d'un certificat bénéficiaire, l'entreprise doit générer BEF 133,34 de bénéfice avant impôt. Par cette opération, elle réalise également un gain par rapport à une augmentation de salaire. Ce gain s'élève à BEF 72,4 (205,74 - 133,34).

Pour l'entreprise, les deux hypothèses de distribution de dividendes présentent un avantage certain sur l'opération d'augmentation de salaire.

Etant donné qu'aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur la distribution de dividendes, le grand perdant dans l'opération est l'ONSS, quelle que soit l'hypothèse considérée. De même les pouvoirs locaux ne perçoivent pas de centimes additionnels sur la distribution de dividendes.

Quant à l'Etat Central, il gagne à la distribution de dividende un montant équivalent à BEF 176,32(142,98 + 33,34).

3.2. LES COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE ET LES CERTIFICATS BENEFICIAIRES

En janvier 1989, l'ONSS revendique son droit de percevoir des cotisations sociales sur les dividendes payés sur les certificats bénéficiaires. Il assigne Agfa-Gevaert en justice afin que le tribunal la contraigne à rembourser les charges sociales sur la totalité des dividendes payés aux travailleurs. Selon les estimations, ce montant s'élève à BEF 125 millions par an de 1985 à 1988, soit au total BEF 500 millions. Pour l'ONSS cette participation est vraisemblablement du salaire déguisé en vue de payer moins de cotisations sociales et de permettre aux travailleurs de payer moins d'impôt.

Et pourtant, le 5 décembre 1989, la société Agfa-Gevaert a annoncé qu'elle procédera à la création de nouveaux certificats bénéficiaires malgré les revendications de l'ONSS. Dans le cas où l'ONSS obtiendrait satisfaction, on peut se poser la question de savoir si cette forme d'intéressement garde encore sa raison d'être pour le futur. Afin de mieux saisir l'impact d'une telle mesure, examinons de plus près le tableau 5.6.

Tableau 5.6. Perception de cotisations sociales sur les dividendes

Bénéfice avant ISOc	342,42
ISOc (41%)	- 140,39
Dividende avant ONSS	202,03
ONSS employeur (34%)	- 68,69
Dividende brut	133,34
Précompte mobilier libératoire (25%)	- 33,34
Revenu net pour l'employé	100,00

X

Nous savons déjà que l'entreprise doit distribuer un dividende brut de BEF 133,34 de façon à mettre à la disposition du travailleur BEF 100 de dividende net sur certificat bénéficiaire.

Cependant, si une cotisation de sécurité sociale est perçue sur le dividende brut, l'entreprise devra distribuer BEF 202,03 de dividende brut, comme il apparaît dans le tableau 5.6. L'ONSS obtient BEF 68,69 alors que dans le cadre du régime actuel des certificats bénéficiaires il ne perçoit aucune cotisation sociale.

Mais, il ne s'agit encore que d'une demi-mesure car la cotisation est calculée sur un montant inférieur comparativement à l'augmentation de salaire. En effet, dans le cas d'une augmentation de salaire, l'ONSS perçoit BEF 119,88 (88,47 + 31,41) (voir tableau 5.4.). D'où il en résulte un manque à gagner de 51,19 sur le certificat bénéficiaire.

On peut se demander également si c'est l'entreprise ou l'Etat Central qui paie la part encaissée par l'ONSS. En ce qui concerne le Pouvoir Central, il gagne davantage dans l'opération car étant donné qu'une cotisation sociale est perçue sur le dividende brut, l'entreprise doit générer un bénéfice avant impôt plus important afin que le travailleur reçoive encore BEF 100 de dividende net. Par conséquent, l'Etat Central encaisse BEF 173,73 (140,39 + 33,34) (voir tableau 5.6). Dans le régime actuel, il n'obtient que 125,94. Pour revenir à l'augmentation de salaire, il ne gagne que BEF 120,14 (117,4 - 8,7 + 11,44) (voir tableau 5.4.) et les pouvoirs locaux gardent BEF 8,7 (centimes additionnelles).

Quant à l'entreprise, la distribution de dividendes sur les certificats bénéficiaires lui coûtera BEF 202,03 en terme de bénéfice net pour que le travailleur puisse encaisser BEF 100 de dividende net. Dès lors, lorsque l'entreprise choisira de distribuer un dividende au lieu de procéder à une augmentation de salaire, elle ne réalisera plus qu'un gain de BEF 3,71 sur l'opération et c'est elle qui supporte la charge des cotisations sociales. Dans le cadre du régime actuel, elle gagne BEF 72,4 (205,74 - 133,34).

Remarquons que la différence entre BEF 72,4 et 3,71 correspond exactement au montant que perçoit l'ONSS, soit BEF 68,69 (72,4 - 3,71).

La situation pour l'entreprise s'avère être encore plus mauvaise lorsque l'employé est imposé au taux marginal de 45%.

X

Tableau 5.7. Augmentation de salaire procurant un revenu net de BEF100

Tranche imposable : 435 000 à 1000 000 au taux marginal de 45%

Charge pour l'employeur	312,1	
revenu brut		232,92
cotisation ONSS employeur (34%)		79,19
Cotisation ONSS employé (12,07)		- 28,11
Revenu brut imposable ⁽¹⁾		204,81
Charges professionnelles forfaitaires (5%)		- 10,24
Revenu net imposable		194,57
IPP + 8% de centimes additionnelles		- 94,561
Revenu net pour l'employé		100,00

Dans ce cas, l'entreprise réalise une économie de BEF 184,14 en n'accordant pas une augmentation de salaire. Etant donné qu'elle doit distribuer un dividende brut de BEF 133,34 pour que l'employé encaisse BEF 100 en terme de dividende net, cette opération lui rapporte BEF 50,8 (184,14 - 133,34) par rapport à une augmentation de salaire.

Cependant, si l'ONSS réclame une cotisation sociale de BEF 68,69 sur le dividende brut, alors l'entreprise devra puiser dans ses réserves pour déboursier la différence entre BEF 68,69 et 50,8, soit BEF 17,89. Quant l'Etat Central, il garde encore ses BEF 173,73.

CONCLUSION

Tant que les cotisations de sécurité sociale ne sont pas perçues sur les dividendes payés sur les certificats bénéficiaires, l'entreprise et l'Etat Central réalisent un gain dans cette opération comparativement à l'augmentation de salaire. Dès lors, on comprend la raison pour laquelle l'Etat Central avait accepté la mise en oeuvre de la technique. Les perdants sont l'ONSS et les Pouvoirs Locaux. Si une telle technique se généralise, ce sont les caisses de l'ONSS qui seraient les plus affectées.

Dans l'éventualité où les cotisations sociales sont perçues sur les certificats bénéficiaires, l'Etat Central gagnera davantage dans l'opération de distribution de dividendes sur les certificats. Pour l'ONSS, il ne s'agira que d'une demi-mesure par rapport à l'augmentation de salaire. Quant à l'entreprise, elle supportera seule les charges des cotisations sociales; dès lors, l'avantage que présente la distribution de dividendes par rapport à l'augmentation de salaire se réduirait drastiquement.

CONCLUSION

A travers de ce travail, nous avons parcouru différentes techniques de participation aux bénéfices dans certains pays européens et aux Etats-Unis.

Au niveau Européen, seules la France, l'Angleterre et la Belgique ont retenu spécialement mon attention. La France et l'Angleterre ont été choisies en raison de la diversité de techniques de participation aux bénéfices qui y sont pratiquées. Les pouvoirs publics dans ces deux pays accordent une grande importance à la participation aux bénéfices de telle sorte que diverses mesures d'encouragement ont été adoptées. Il en est résulté une extension du champ d'application de ces techniques.

En ce qui concerne la Belgique, la participation aux bénéfices est en voie d'expansion. Depuis le début des années quatre-vingts, nombreuses sont les entreprises qui proposent aux membres de leur personnel des plans d'actionnariat.

Nous avons eu l'occasion de constater que les pouvoirs publics se sont récemment intéressés à ces pratiques. Ils ont pris des dispositions légales visant à élargir le champ d'application de la participation aux bénéfices.

Pour les autres pays européens considérés, ce sont uniquement les techniques les plus employées qui ont été présentées brièvement.

Au niveau macroéconomique, les systèmes par lesquels une partie de la rémunération des travailleurs serait liée aux résultats de l'entreprise permettrait de réduire le chômage et de lutter contre l'inflation. Telle est la thèse de Martin Weitzman.

Les finalités microéconomiques de ces techniques sont multiples. Elles visent à changer l'attitude des travailleurs envers l'entreprise en améliorant leur motivation, en les fidélisant davantage à l'entreprise afin qu'ils puissent accroître leur efficacité au travail.

En ce qui concerne l'efficacité de ces techniques, il existe une divergence d'opinions quant à savoir si les objectifs macroéconomiques et microéconomiques poursuivis par la mise en oeuvre de la participation aux bénéfices peuvent être effectivement atteints. En effet, certaines études confirment l'efficacité de ces techniques. D'autres par contre montrent qu'il n'existe pas de lien significatif entre la mise en oeuvre de la participation aux bénéfices et l'amélioration de la performance de

l'entreprise. Et pourtant, le nombre de techniques de participation aux bénéfices s'accroît régulièrement. L'une des raisons principales de cette évolution réside dans la capacité de ces techniques de promouvoir la consolidation des rapports entre l'employeur et les travailleurs.

Les avis des partenaires sociaux à l'égard de la participation aux bénéfices sont également partagés tant à l'intérieur du même pays qu'entre les différents pays considérés. En Europe, les syndicats ont joué un rôle important dans l'expansion de la participation aux bénéfices. Dans certains pays, tels que la Suède, l'influence des syndicats ouvriers a été décisive. Malgré des réticences de la part de certains syndicats, les pouvoirs publics et les chefs d'entreprises se sont permis de proposer de nombreuses formules de participation aux bénéfices et qui ont été bien acceptées par les travailleurs eux-mêmes. Il reste néanmoins d'autres pays tels que la Belgique et l'Italie où l'attitude des syndicats constitue, dans une certaine mesure, un obstacle au développement de ces techniques surtout en ce qui concerne les systèmes de rémunérations liées aux résultats de l'entreprise

Tenant compte des tendances générales qui se dégagent dans les pays considérés, il s'avère que ces techniques continueront à croître en nombre dans les années à venir. La technique des Employee Stock Ownership Plans et celle du Leveraged Management Buy-Out sont en pleine expansion et semblent être des formules d'avenir.

Les formules d'actionnariat salarial permettent aux travailleurs d'acquérir des actions de la société. Dans certains cas, il n'y a pas de droit de vote attaché à ces actions. Autrement dit, la détention de ces actions ne confère aux travailleurs qu'un droit de perception de dividendes sur les bénéfices réalisés par l'entreprise. Pour les actionnaires ordinaires, la détention d'actions leur donne un droit de percevoir des dividendes ainsi qu'un droit de vote à l'assemblée générale des actionnaires; par ailleurs, ils possèdent le statut d'associés de l'entreprise. Ceci nous amène à réfléchir sur le statut du travailleur détenant des actions-maison sans droit de vote. Peut-il être considéré comme un "véritable associé" de l'entreprise? Tout dépend en fait de la définition attribuée à la notion d'associée, me semble-t-il. Mais cette question dépasse le cadre d'analyse de ce mémoire. Il serait intéressant de reconsidérer la question dans un autre cadre d'analyse.

BIBLIOGRAPHIE

BASYN, D. (1988), " La bonne affaire, la reprise d'entreprise par ses salariés, version française du LBO ne manque pas d'attraits pour les différents protagonistes. L'exemple de Darty", *Tendances.*, 46-48.

BLANCHFLOWER, D.G. (1989), "The economics effects of profit sharing in Great-Britain", *Productivity and wages, International and italian experiences*, Rome.

BRENNAM, L. (1989), "The british ESOP", *First transatlantic Employee Stock Ownership Plan (ESOP) conference*, Paris.

CABLE, J. (1989), " Productivity, wages and company performance : evidence from the Federal Republic of Germany", *First transatlantic ESOP conference*, Paris.

CAHILLANE, J. & CHANCE, C. (1989), "US ESOPs for UK Multinational compagnies, UK ESOPs for US multinational compagnies. UK perspective", *First transatlantic ESOP conference*, Paris.

Centre d'Etudes Politique Economiques et Sociales (1986) "Participations bénéficiaires: aspects économiques", n°861, Bruxelles.

CLAIRMONT, P. (24 - 4 - 87) " Devenir actionnaire de son entreprise", *Le Vif / L'express*, 1-6, Bruxelles.

COOLS, M. (1987), "La participation des travailleurs aux profits de l'entreprise", Bruxelles.

DASSESE, M. & MINNE, P. (1990), *Droit fiscal*, Bruylant, Bruxelles.

DELAHAUT, P. (1986), "L'actionnariat des salariés dans leur entreprise en Belgique", *Gestion 2000*.

ESTRIN,S., GROUT,P., WADHWANI, S. (1987), "Profit Sharing", *Economic policy, a european forum*.

FORBES, W. F. & PARTLAND, D.P. (1976) " Pros and cons of employee stock ownership plans", *Business horizon*, vol 19, n°3, 5-12.

GATES, J. (1989), " Testimony before the committee on ways & means concerning leverages buyout", *First transatlantic Employee Stock Ownership Plan (ESOP) conference*, Paris.

GOBLET, P. (1986), "Parts bénéficiaires et participations bénéficiaires : allier l'économique, le politique et le fiscal", *La revue politique nouvelle* ,n° 4, Bruxelles.

Inland Revenue, Press Release (Mars 1989), "New tax relief for employee share ownership plans (ESOPs)", UK.

KNOX, G.K. (1989), Lending ESOPs , *First transatlantic ESOP conference*, Paris.

KPMG, Peat Marwich McLintoch (1989), "The statutory ESOP", *First transatlantic ESOP conference*, Paris.

KPMG, Peat Marwich McLintoch (1989), "Tax briefing", KPMG, *First transatlantic ESOP conference*, Paris.

LATTA, G. (1979), "Profit sharing, employee stock ownership , saving, and assets formation plans in the western world", *Multinational Industrial Relation series*, n°5.

MASON R. et TERRY M. (1989), "Productivity, wages and industrial relations: the british experience", *Productivity and wages, interanational and italian experiences*, Rome.

MEIDNER, R. (1978), Employee Investment Funds, an approach collective capital formation, George Allen & Unwin,London.

Participation des salariés, Additif (1986), "Participation des salariés aux résultats du capital",

France.

PENINON, M-A (1985), "Le leveraged management buy-out", *Analyse financière*, 88-90.

REID, D. & LANGLEY, A. (1989), "Multi-national ESOPs" , Discussion Paper, *First transatlantic ESOP conference*, Paris.

REMUS, J. (1982), *La participation financière des salariés dans les entreprises. Expériences étrangères*. La documentation française, n° 4682-4683, Paris.

REUM, W.R. & REUM J.M. (1976), "Employee stock ownership plans: pluses and minuses", *Harvard Business Review*, vol 54, n°4.

SAINT- PAUL,G. (1987), " L'analyse économique des formules d'intéressement", Ministère de l'économie, des finances et de la Privatisation, document de travail, Paris.

SANDOVAL, V. (1989), "The various financial incentive formulas used by french employers", *Productivity and wages, international and italian experiences*, Rome.

STANIDG, G. (1988), " Lier le salaire aux résultats de l'entreprise, une arme décisive contre le chômage?", *Bureau International du Travail*, vol 127 n°1, p. 1-20, Genève.

TEYSSIE, B. (1983), "La participation des salariés à la gestion de l'entreprise", *Revue internationale de droit comparé*, 103 et suiv., France.

THACHER, S. & BARTLETT (1989), "Special issues associated with non-US corporations and their subsidiaries sponsoring leveraged ESOPs in the US", *First transatlantic ESOP conference*, Paris.

TRAVOGLIO, N. (27-5-1987), "La participation des salariés à l'entreprise", *Courrier cadre* n°771, 58-60.

VAN DEN BULCKE, F. (1987) " Winstdeling en aandeelhouderschap voor werkenemers",

Economisch en sociaal tijdschrift , 361-398, UFSAL, Bruxelles.

VAN DEN BULCKE, F. (1989), Beloon inzet met kapitaal. Werknemers worden aandeelhouder, l'actionnariat du personnel , Tijd, S.A., Anvers, Belgique.

VAN DEN BULCKE, F. (1989), "La participation financière en Belgique. Situation actuelle", Fondact APARS-AIPF, Forum, Paris.

VAN PUT, A. (1988) " Werknemersparticipatie vandaag en morgen", *Bank-en financiewezen*, n° 296-1, 69-77, Bruxelles.

WEITZMAN, M. (1984), L'économie de partage : vaincre la stagflation, l'Expansion Hachette.

ZUKIN, J.H.(1989), "ESOP Leveraged buyouts", *First transatlantic ESOp conference*, Paris.