

8. La participation au capital











De quoi s'agit-il ?

Une action est le titre de propriété d'une partie d'une entreprise. En principe, elle donne droit à voter lors des assemblées générales de la société. Elle donne aussi droit à recevoir chaque année un dividende, qui est en fait une part des bénéfices que les actionnaires décident collectivement de s'accorder. En pratique, seuls les gros actionnaires, ceux qui possèdent une part importante des actions, sont représentés au conseil d'administration et prennent

les décisions. Les autres se contentent de toucher un éventuel dividende.

Les détenteurs d'actions peuvent aussi, en revendant leurs titres, réaliser un gain (plus-value) ou encaisser une perte (moins-value). En effet, le cours des actions varie quotidiennement en fonction des humeurs du marché boursier. L'action peut donc, sur une période de temps, gagner en valeur ou au contraire en perdre.

à la recherche de nos critères En un coup d'œil...

	X	Liquide et disponible ? <i>Une période d'incessibilité de deux à cinq ans est prévue.</i>
	X	Garantie d'un revenu suffisant ? Les rendements sont aléatoires
	X	Indexé ? Non
	-	Négocié librement ? <i>Arbitraire patronal mais encadrement partiel via CCT.</i>
	X	Contribue à la Sécu ? <i>Les participations au capital sont exonérées du versement des cotisations sociales.</i>
	-	Contribue aux fonctions collectives ? <i>Une taxe libératoire de 15% est prélevée.</i>
	X	«Juste» partage de la valeur ajoutée ? <i>Les critères d'établissement des montants sont purement arbitraires. Aucun lien n'existe avec les gains de productivité.</i>
	X	Procure un revenu stable ? <i>La valeur d'une action varie quotidiennement.</i>
	X	Basé sur une classification objective ?
	X	Egal entre les hommes et les femmes ? <i>Les femmes bénéficiant de tels avantages reçoivent des montants qui sont inférieurs de 39% à ceux des hommes.</i>

On parle de rémunération en capital ou de « participation au capital » lorsque des travailleurs reçoivent une partie de leur salaire ou d'une augmentation de salaire, sous forme d'actions de leur entreprise ou du groupe dont elle est une filiale. L'employeur décide d'octroyer aux travailleurs une partie du bénéfice comptable sous forme d'actions de l'entreprise. Dans certains cas, ces actions sont « données » ; dans d'autres, elles sont vendues avec une ristourne et c'est cette ristourne qui constitue la rémunération.

Qu'en penser ?

Un revenu incertain

Être payé en actions, c'est importer dans sa rémunération l'incertitude qui caractérise le marché boursier. L'action que l'on reçoit pourra valoir beaucoup plus au moment de la revente, auquel cas le travailleur y gagnera. Elle pourra aussi ne plus valoir grand-chose, dans le cas par exemple d'une crise financière ou d'une mauvaise nouvelle pour l'entreprise. Même en période calme, une stratégie de placement financier rationnelle suppose des conditions bien définies, comme un portefeuille diversifié et la capacité à acheter ou vendre rapidement. Ces conditions ne sont pas réunies avec la participation au capital qui se focalise sur le placement dans les seules actions de l'entreprise et qui empêche pendant plusieurs années (au minimum 2 ans) la revente des actions.

Une participation illusoire et un gain à courte vue

Les apôtres de la participation au capital soulignent l'intérêt, pour les salariés, de devenir « copropriétaires » de l'entreprise, afin qu'ils y soient « davantage impliqués et associés » (dixit l'exposé des motifs de la loi du 22 mai 2001). Si « impliqué » signifie travailler plus et plus vite, ce n'est pas exactement une nouveauté... ni une bonne nouvelle. Si cela signifie « avoir son mot à dire », c'est de la poudre aux yeux. Face à des groupes qui méga-fusionnent au niveau mondial, aucun salarié, aucun groupe de salariés n'atteindra un

«poids» significatif dans le capital. Au contraire des salaires, ces rémunérations ne sont pas prises en compte pour l'établissement des montants à percevoir lors de la pension, d'une éventuelle période de chômage ou d'invalidité, ni pour le calcul des pécules de vacances (simple et double)...

Une liberté très limitée

La loi dispose que l'entreprise peut rendre l'adhésion obligatoire : dans ce cas, vous recevez des actions, que cela vous plaise ou non. Même si le plan est « volontaire », on vous laisse imaginer ce que le directeur pensera de ceux qui ne veulent pas de ses jolies actions. Mais attention ! La surveillance ne s'arrête pas là : une fois « vos » actions attribuées, elles seront inscrites sur un compte-titres ouvert à votre nom par votre patron, dans la banque de son choix ! Ceci afin de s'assurer que vous ne disposiez pas trop vite de « vos » actions...

Un viol de la solidarité, un sous-financement de la Sécurité sociale et des services publics

Il va de soi que les participations au capital seront proposées dans des entreprises de secteurs fortement bénéficiaires. Dans des secteurs actuellement moins rentables, dans le Non Marchand ou les services publics, il n'en sera pas question. Pourtant, qui oserait prétendre que le travail des enseignants, des soignants ou des agents de service public ne produit pas un « bénéfice » pour la

société ? Il est particulièrement choquant de se rendre compte que les ristournes d'impôts et de cotisations sociales accordées dans le cadre de ce régime de participation seront en fait payées par ces travailleurs des secteurs moins « rentables » qui, eux, continueront à cotiser à taux plein sur leurs salaires ! La participation au capital est très néfaste au financement de la Sécurité sociale et des fonctions collectives. Cette forme de rémunération est entièrement exonérée du versement des cotisations sociales, qu'il s'agisse des cotisations personnelles ou des cotisations patronales. Une taxe libératoire de 15% est prélevée sur les participations au capital. Le revenu sur base duquel est calculée cette taxe est la valeur boursière de l'action au moment de son attribution, en tout cas pour les actions cotées. Lorsqu'on dresse une comparaison entre les prélèvements auxquels donnent lieu la participation au capital, la participation aux bénéfices et les salaires, on a :

	Salaire	Participation au capital
Salaire net	100€	100€
ONSS	38€	0€
Fisc	46€	15€

Quelques arguments...

L'initiative de créer un plan de participation appartient aux seuls employeurs, ce qui signifie qu'il sera généralement difficile de l'empêcher. Au cas où un tel plan se décide, plusieurs possibilités existent pour tenter de limiter les dégâts sur les travailleurs et sur le financement de la Sécurité sociale/des services publics.

Faire fonctionner la concertation sociale

La pression syndicale lors de l'élaboration de la loi du 22 mai 2001 a imposé l'obligation de passer par une convention collective de travail lors de l'établissement d'un plan de participation. Cette CCT peut être soit sectorielle, soit d'entreprise. Elle détermine les modalités d'attribution des participations aux travailleurs. Il faut donc en faire un enjeu de négociation collective et empêcher les employeurs d'imposer unilatéralement les modalités d'attribution qui les arrangent le mieux. Ceci suppose notamment de lire attentivement les dispositions de la loi du 22 mai 2001 et d'exiger toute la clarté sur les modalités d'attribution.

Préférer la participation aux bénéfices

Si votre patron veut instaurer un plan de participation, orientez-le vers une participation aux bénéfices plutôt qu'une participation au capital. En effet, le travailleur peut recevoir directement de l'argent liquide dans la participation aux bénéfices alors que dans l'autre cas, il s'agit d'action. En outre, elle est un peu plus contributive pour la Sécu et les impôts.

Etablir des critères d'attribution adéquats

Les travailleurs se voient parfois attribuer des participations si un certain nombre d'objectifs sont atteints, soit au niveau de l'entreprise, soit individuellement. A partir de là, plusieurs aspects doivent être pris en compte lors de l'élaboration du plan :

- objectifs à atteindre réalistes et clairement définis : les objectifs qui conditionnent l'attribution de ces rémunérations doivent être aisés à évaluer et accessibles.
- évaluation des objectifs à une échelle aussi collective que possible : il faut éviter au maximum que les participations soient attribuées sur base individualisée.