

9. Les stock-options et warrants

De quoi s'agit-il ?

On sait ce qu'est une action : c'est un titre de propriété (partielle !) d'une entreprise. À l'origine, l'action donne le droit de la contrôler (à condition de détenir une part suffisante des actions émises) et de recevoir une partie des bénéfices (un dividende). De plus en plus, les actions s'échangent dans des opérations de spéculation : il ne s'agit plus que de jouer sur les variations de cours, d'espérer vendre demain à 103 ce que j'achète aujourd'hui à 100.

Une stock-option (ou « option sur action ») est un titre qui donne à son propriétaire le droit d'acheter, dans une période future, une action existante de la société à un prix fixé d'avance (en général, le cours actuel). Si la valeur de l'action augmente au-delà de ce prix, le

détenteur de l'option exercera celle-ci puis vendra immédiatement l'action, ce qui lui permettra d'emporter une plus-value. Si en revanche la valeur de l'action diminue, le détenteur n'exercera pas l'option, n'achètera pas cette action et ne réalisera donc aucune perte (sauf celle de l'impôt qu'il aura payé, cf. ci-dessous).

Les warrants comportent de grandes similitudes avec les stock-options. Ils ont également pour but d'attribuer à leur détenteur le droit d'acheter à l'avenir, et à un prix fixé d'avance, une action. Il existe quelques différences, comme le fait qu'une stock-option peut être émise par une entreprise à partir d'actions d'une entreprise tierce, alors que pour les warrants, le droit de souscription ne sera ouvert que sur les actions ou obligations propres de l'entreprise.

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

-  **X** **Liquide et disponible ?**
Ils sont incessibles durant trois ans ou plus.

-  **X** **Garantie d'un revenu suffisant ?**

-  **X** **Indexé ?**

-  **X** **Négoциé librement ?**

-  **-** **Contribue à la Sécu ?**
Dans la plupart des cas, cette forme de rémunération est entièrement exonérée de cotisations de Sécurité sociale.

-  **-** **Contribue aux fonctions collectives ?**
Cette forme de rémunération est très peu soumise à l'impôt.

-  **X** **«Juste» partage de la valeur ajoutée ?**
Les critères d'établissement des montants sont purement arbitraires. Aucun lien n'existe avec les gains de productivité.

-  **X** **Procure un revenu stable ?**
La valeur d'une action varie quotidiennement.

-  **X** **Basé sur une classification objective ?**
Cette forme de rémunération est complètement arbitraire et confidentielle.

-  **X** **Egal entre les hommes et les femmes ?**
Les hommes (0,95%) ont plus de deux fois plus de chances que les femmes (0,43%) de recevoir des options sur action de la part de leur employeur.

L'attribution de stock-options et de warrants est réglée par une même base légale, la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998, modifiée par des lois du 21 décembre 2002 et du 27 mars 2009. Dans les lignes qui suivent, nous utiliserons l'expression « stock-option » de manière générique pour désigner à la fois les stock-options proprement dites et les warrants. Cette loi n'utilise que l'expression générique « d'options sur action » pour désigner tous les stock-options et warrants. Nous ferons de même dans les lignes qui suivent.



Qu'en penser ?

Initialement utilisées pour payer les dirigeants, les stock-options le sont maintenant aussi pour les cadres et parfois même pour l'ensemble des employés.

La religion de l'actionnaire

L'objectif est évident : inciter les cadres à se convertir à l'idéologie de la « valeur actionnariale » : le cours de Bourse comme principal (comme seul ?) objectif de l'entreprise. C'est une manifestation très concrète de la « financiarisation » de l'économie, autrement dit de la transformation de notre système économique en machine à produire de la richesse virtuelle plutôt que des investissements utiles ou de l'emploi correctement rémunéré.

Le goût du risque... et le prix du danger

La dernière décennie a montré l'ineptie de cette idéologie : une crise financière que nous continuons de payer et des titres financiers dont la valeur s'est volatilisée. Le Bel 20 en 2017 n'a toujours pas retrouvé sa valeur de 2007, il reste 17% en-dessous. Il est essentiel de le rappeler sans cesse pour protéger les travailleurs des mirages de la Bourse, qui, in fine, coûtent très cher, individuellement ou collectivement.

Stock-option : une seule chose est sûre...

... c'est que vous paierez une taxe. D'un point de vue fiscal, l'option sur action constitue un avantage imposable, qui sera calculé dès l'exercice fiscal suivant l'offre. Cet avantage donnera lieu à un paiement d'impôts par le travailleur, bien avant que celui-ci n'ait

pu exercer son option et (peut-être) réaliser une plus-value. Et s'il ne réalise finalement aucune plus-value, le montant de l'impôt payé n'est pas récupérable.

Ces rémunérations ne sont pas prises en compte pour calculer votre pension et elles n'entrent pas en compte pour le calcul de vos droits en Sécurité sociale, du montant de votre préavis de licenciement.

Pas d'encadrement des stock-options par la négociation collective

L'établissement d'un plan de stock-options n'est soumis à aucune obligation d'adoption d'une convention collective dans l'entreprise. Autrement dit, les représentants syndicaux disposent de peu de moyens pour réglementer la manière dont ces rémunérations sont attribuées (à qui ? en fonction de quels indicateurs ?...).

Des rémunérations qui ne financent pas la Sécurité et très peu l'Etat

Sauf très rares exceptions, ces rémunérations sont exonérées des cotisations de Sécurité sociale. Elles sont en revanche taxées, mais de manière minimale. L'avantage imposable équivaut à seulement 18% de la valeur de l'action au moment de l'offre. Ces 18% sont augmentés de 1% par année de validité de l'option au-delà de 5 ans ; ils constituent la base imposable à partir de laquelle la personne sera imposée, au taux de taxation auxquels son revenu global lui donne droit. Cette base peut être ramenée de 18% à 9% moyennant certaines conditions aisément accessibles.

Quelques arguments...

S'il n'est pas possible de s'opposer à l'établissement d'un plan de stock-options et de warrants, il faut tenter de faire jouer la concertation sociale pour obtenir le plus d'informations possibles sur la manière dont elles sont attribuées.

Faire jouer le conseil d'entreprise

Lors de l'établissement d'un plan de stock-options et de warrants, les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise doivent demander à la direction de fournir toutes les informations pertinentes. Ils peuvent tenter de convaincre la direction d'introduire dans son plan des critères sociaux minimum, comme le fait de refuser que l'attribution de ces rémunérations soit conditionnée à ce que les travailleurs se tuent à la tâche.

Requérir l'avis du réviseur d'entreprise

Les travailleurs sont libres d'accepter les stock-options que la direction leur propose. Ils doivent savoir si ces stock-options leur

sont attribuées gratuitement par la direction, pouvoir évaluer les impôts qu'ils paieront sur cette rémunération. Nous leur conseillons de solliciter le réviseur de l'entreprise pour obtenir des précisions sur ces aspects fiscaux.

Préférer les stock-options aux warrants

Les stock-options peuvent être un peu moins mauvaises que les warrants au sens en tout cas où elles peuvent être émises à partir d'action d'une autre société que celle dans laquelle travaillent les employés qui les reçoivent. Ceci permet de diversifier le risque, donc de le réduire. Ceci permet aussi d'éviter que les personnes qui reçoivent ces titres ne tombent dans l'auto-exploitation. S'il s'agit de titres d'autres entreprises, ils ne seront pas piégés par le discours patronal visant à faire croire que l'action de l'entreprise augmentera d'autant plus qu'ils travailleront plus et plus intensément.