



**Comment rémunérer son personnel à partir
des résultats ou du capital de la société?**



LE REVISEUR & L'ENTREPRISE



Table des matières

Introduction	3
1. Définitions des différents plans et cadre légal	4
1.1. Les plans d'options sur actions	4
1.2. Augmentations de capital réservées au personnel	4
1.3. Plans de participation des travailleurs	4
2. Conditions fixées pour chacun des plans	5
2.1. Les plans d'options sur actions	5
2.2. Augmentations de capital réservées au personnel	5
2.3. Plans de participation des travailleurs	6
3. Traitement fiscal des différents plans d'intéressement des travailleurs	7
3.1. Les plans d'options sur actions	7
3.2. Augmentations de capital réservées au personnel	8
3.3. Plans de participation des travailleurs	8
4. Le plan d'épargne d'investissement: une solution intéressante pour les PME	10
5. Procédures d'instauration de ces différents plans	11
5.1. Les plans d'options sur actions	11
5.2. Augmentations de capital réservées au personnel	11
5.3. Plans de participation des travailleurs	12
6. Et le rôle du réviseur dans tout cela?	13
7. Conclusion	14
Tableau comparatif des différents plans	15

Cette brochure fait partie d'une série destinée aux dirigeants des petites et moyennes entreprises. Elle a été rédigée par le groupe de travail PME au sein de l'Institut des Réviseurs d'Entreprises, composé de: I. Saeys (Président), B. de Grand Ry, Th. Dupont, D. Leboutte, Ph. Pire, D. Smets, J.-P. Vandaele, L.R. Van Den Abbeele et P. Weyers.

Toutes les brochures peuvent être obtenues auprès de l'IRE, Rue d'Arenberg 13 à 1000 Bruxelles.
Tél.: 02 512 51 36 – Fax: 02 512 78 86 – e-mail: info@ibr-ire.be – site internet: www.accountancy.be.

De brochures zijn ook verkrijgbaar in het Nederlands.



Stimuler et motiver ses travailleurs n'est pas chose aisée... Des moyens multiples de gestion des ressources humaines ont déjà été développés dans la littérature. La participation des travailleurs dans le capital et les bénéfices constitue un autre outil en vue:

- a) d'impliquer son personnel dans l'entreprise, ce qui renforce sa motivation et finalement sa rentabilité, créer une culture d'actionnaire chez les salariés;
- b) d'augmenter la masse salariale du personnel sans alourdir les coûts salariaux pour l'entreprise et en préservant la compétitivité et l'emploi;
- c) d'ancrer son personnel dans l'entreprise, le fidéliser.

Divers plans de participations des travailleurs existent. Ils ont tous un cadre légal différent et des caractéristiques différentes. Les plans suivants seront décrits plus amplement:

- les plans d'option sur actions;
- les augmentations de capital réservées au personnel;
- les plans de participation des travailleurs.

Nous tenons néanmoins à signaler que les règles évoquées tout au long de cette brochure sont les règles générales. Ces règles peuvent subir des exceptions ainsi qu'être plus nuancées dans la réalité.

1. Définitions des différents plans et cadre légal

1.1. Les plans d'options sur actions

Dans le cas d'un plan d'options, l'employeur donne à ses employés le « droit d'acheter ou de souscrire, à l'occasion de l'augmentation du capital de la société, un nombre déterminé d'actions à un prix déterminé ou déterminable pendant une période déterminée ». ⁽¹⁾

Ces plans sont régis par la loi du 26 mars 1999 (modifiée par la loi programme du 24 décembre 2002) en ce qui concerne l'impôt sur les revenus et par l'arrêté royal du 5 octobre 1999 pour ce qui est de la sécurité sociale.

1.2. Augmentations de capital réservées au personnel

L'article 609 du Code des sociétés stipule:

« Les sociétés peuvent, lorsqu'elles ont distribué au moins deux dividendes au cours des trois derniers exercices, procéder à des augmentations de capital par l'émission d'actions avec droit de vote, destinées en tout ou en partie, à l'ensemble des membres du personnel ou à l'ensemble du personnel de leurs filiales (...) ».

1.3. Plans de participation des travailleurs

Les participations bénéficiaires sont des avantages rémunérateurs attribués par l'entreprise à l'ensemble des travailleurs sous forme de participation aux bénéfices et/ou au capital dans les proportions fixées dans un plan de participation.

La participation aux bénéfices peut se matérialiser des différentes manières: un paiement en espèces ou l'octroi de parts bénéficiaires.

La participation au capital vise plutôt à faire participer à la propriété de l'entreprise et donc indirectement aux bénéfices, en profitant des dividendes octroyés ou des plus-values.

⁽¹⁾ Article 41,3° de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant diverses dispositions.

2. Conditions fixées pour chacun des plans

2.1. Les plans d'options sur actions

Un tel plan peut être appliqué lorsque les conditions suivantes sont satisfaites:

- le prix d'exercice de l'option est fixé;
- l'exercice de l'option doit s'effectuer entre le 1/1/T+4 et le 31/12/T+10;
- les options sont non transférables, sauf en cas de décès;
- aucune opération de couverture n'est organisée par l'employeur ou une société apparentée;
- il doit s'agir d'une option de la société par laquelle le bénéficiaire est employé ou d'une société-mère ou grand-mère;
- la société qui a émis des actions est dans l'obligation de livrer les titres au moment de l'exercice de l'option. Il y a dès lors lieu pour celle-ci de:

- soit réaliser une augmentation de capital avec émission de nouvelles actions;
- soit de les avoir en stock (« actions propres »): dans ce cas, la société court un risque financier;
- soit (pour les sociétés cotées) d'acheter les actions sur le marché au moment de l'obligation de livraison. Dans ce dernier cas, la société court un risque de marché.

2.2. Augmentations de capital réservées au personnel

Seules les sociétés anonymes peuvent effectuer des augmentations de capital réservées au personnel. Elles doivent réserver leur augmentation en tout ou en partie à l'ensemble du personnel de la société émettrice ou à l'ensemble du personnel de ses filiales. Les travailleurs ont alors la possibilité d'acquérir jusqu'à 20 % du capital sous forme d'actions nominatives munies de droit de vote.

Comme dit plus haut, la société doit également avoir distribué au moins deux dividendes au cours des trois derniers exercices pour pouvoir effectuer une telle augmentation de capital. Le prix de souscription ne peut être inférieur à 80 % de la valeur de l'action.

Les actions souscrites ne peuvent être cédées pendant une période de cinq ans. Il y a néanmoins quelques exceptions: licenciement, mise à la retraite, décès ou invalidité du bénéficiaire ou du conjoint.



2.3. Plans de participation des travailleurs

Toute société, institution, association assujettie à l'impôt des sociétés ou des non-résidents peut bénéficier d'un plan de participation des travailleurs. L'instauration de ce plan émanant de l'employeur doit aboutir, suite à une concertation entre travailleurs et employeur, à une convention collective de travail qui précise les conditions de forme du plan de participation.

Le plan de participation devra être présenté à tous les travailleurs. La loi du 22 mai 2001 précise ce qu'on entend par travailleur: « *la personne accomplissant un travail contre rémunération dans le cadre ou en dehors d'un contrat de travail et sous l'autorité d'une autre personne.* ». La notion de travailleur impose donc un lien de subordination. Par conséquent, le plan de participation ne peut pas être présenté aux administrateurs indépendants, etc. Comme la participation au plan doit être offerte à tous les travailleurs, il ne s'agit pas de distinguer les contrats à durée indéterminée des contrats à durée déterminée. Cependant, une condition d'ancienneté de maximum un an peut être prévue.

Par ailleurs, il y a des limites en ce qui concerne le montant des participations au capital et aux bénéfices distribuables. Celles-ci ne peuvent dépasser 10 % de la masse salariale et 20 % du bénéfice à la clôture de l'exercice comptable concerné.

En ce qui concerne la participation au capital, une condition d'indisponibilité des titres est imposée. Cette indisponibilité varie entre deux et cinq ans, selon les dispositions de la convention collective de travail. Cette indisponibilité se justifie pour éviter que, dans le cas d'une attribution d'actions, celles-ci soient immédiatement revendues par le travailleur, effaçant ainsi toute différence avec l'attribution d'un montant en espèce. Toutefois, le bénéficiaire peut éventuellement toucher des dividendes pendant cette période d'indisponibilité, ayant acquis la propriété des actions dès leur souscription.

S'il s'agit d'actions au porteur, l'indisponibilité est assurée par l'inscription des titres sur un compte bloqué au nom du travailleur et ouvert auprès d'un établissement de crédit ou d'une société de bourse, au choix de l'employeur.

S'il s'agit d'actions ou parts nominatives, elles devront faire l'objet d'une inscription spéciale dans le registre des actionnaires, et le cas échéant, sur un certificat représentatif des titres nominatifs.

L'instauration d'un tel plan ne peut pas aller de pair avec une diminution de l'emploi au moment de la conclusion du plan de participation.

3. Traitement fiscal des différents plans d'intéressement des travailleurs

3.1. Les plans d'options sur actions

La taxation des options sur actions est régie par la loi du 26 mars 1999. L'impôt est calculé sur base d'un forfait de 7,5 % de l'avantage découlant de l'octroi de l'option. L'impôt est donc déterminé par la valeur de l'option au moment de son attribution et non pas par le gain éventuel qui serait réalisé après l'exercice de l'option par la vente de l'action.

Le forfait de 7,5 % est doublé pour être porté à 15 % notamment si le salarié ne conserve pas les actions au minimum cinq ans. Il n'y a pas de retenues sociales mais le produit du prélèvement fiscal est affecté à la sécurité sociale.

Exemple

Données

- Options portant sur 5.000 actions
- Date d'octroi: 1^{er} mars 2006
- Prix d'exercice: 20 EUR / action
- Valeur de l'action: 20 EUR
- Levée de l'option: au plus tôt le 1^{er} mars 2009
- Durée de l'option: 10 ans
- Pas de contribution personnelle
- Revente des actions acquises pour 40 EUR / action
- Les conditions sont réunies pour bénéficier du forfait de 7,5 % au lieu de 15 %

Valeur de l'avantage imposable

- 7,5 % + (5 x 0,5 %) = 10 %	
- 5.000 x 20 EUR x 10 % =	10.000 EUR
- Avantage imposable	10.000 EUR
- Moment de l'imposition: exercice d'imposition 2006	
- Impôt: 10.000 EUR x 50 % (taux marginal) =	5.000 EUR
- Plus-value (exonérée) lors de la revente:	
(40 - 20) x 5.000 actions =	100.000 EUR

3.2. Augmentations de capital réservées au personnel

Les souscripteurs de telles actions peuvent bénéficier d'une décote de maximum 20 % sur le prix de souscription des actions. Aucun impôt sur le revenu et aucune cotisation sociale ne sont dus sur cette décote.

Par ailleurs, il est possible de bénéficier de la Loi Monory-bis. Si l'investissement annuel de la personne physique est de maximum 620 EUR, un avantage fiscal de 30 % à 40 % des versements annuels, suivant le taux d'imposition moyen amélioré, est accordé. Lorsque les actions ne sont pas conservées pendant cinq ans, la personne physique sera taxée pour la période restante. Par ailleurs, il est également possible de passer chaque année de l'épargne-pension à l'épargne visée par la Loi Monory-bis et inversement.

3.3. Plans de participation des travailleurs

L'attribution d'actions ou de numéraire sera assimilée, non à de la rémunération, mais à un « avantage de type nouveau qui participe à la fois à l'avantage rémunérateur et au partage entre les travailleurs du fruit des fonds investis dans l'entreprise »⁽²⁾. Cet « avantage de type nouveau » subira une retenue à la source forfaitaire et libératoire. Cette retenue sera de 15 % dans les hypothèses de participation au capital et de participation aux bénéfices dans le cadre d'un plan d'épargne d'investissement⁽³⁾ et de 25% dans l'hypothèse de participation aux bénéfices. Dans les deux cas, l'employeur bénéficie d'une exonération des cotisations de sécurité sociale mais ne peut pas déduire ces participations au titre de frais professionnels (elles sont considérées comme dépenses non-admises). La moitié de l'impôt des sociétés ainsi retenu est versé à l'ONSS.

En ce qui concerne la **participation aux bénéfices**, la base imposable de cette taxe (25%) est égale au montant en espèces attribué conformément au plan de participation sous déduction de la cotisation de solidarité (13,07% à charge de l'employé). Le moment imposable est l'attribution / mise en paiement. Ces participations aux bénéfices subissent donc le régime fiscal qui leur est propre et non celui qui est applicable aux rémunérations.

⁽²⁾ Selon l'Exposé des motifs de la loi du 22 mai 2001 relatif à la participation dans le capital des travailleurs et aux bénéfices des sociétés.

⁽³⁾ Prêt non subordonné.



En ce qui concerne le régime fiscal des **participations au capital**, le moment imposable est l'attribution. Une condition d'indisponibilité des titres d'une durée variant de deux à cinq ans (selon les prévisions de la convention collective de travail) est imposée par la loi. En cas de non respect, une taxe additionnelle sera due sur l'avantage (23,29 %) au moment où l'indisponibilité de la participation est levée⁽⁴⁾. Par contre, il n'y a pas de cotisation de solidarité retenue pour ces participations.

La base imposable de la taxe (15 %) est déterminée par le montant à affecter à la participation au capital attribuée conformément au plan de participation annuel de la société. Ce montant à affecter ne peut, pour la détermination de la base imposable:

- dans le cas d'actions *cotées ou négociées en bourse*, être inférieur au montant correspondant:
 - au cours moyen de l'action pendant les 30 jours précédents le jour de l'attribution des actions aux travailleurs; ou
 - le dernier cours de clôture qui précède le jour de l'attribution.
- dans les autres cas, être inférieur à la valeur réelle de l'action, au moment de l'attribution. Cette valeur ne peut être inférieure à la valeur comptable des actions sur la base des derniers comptes annuels de la société émettrice clôturés et approuvés par l'organe compétent avant la date de l'attribution.

⁽⁴⁾ L'indisponibilité prend fin en cas de licenciement (notifié par l'employeur), de congé donné par le travailleur pour motifs graves, de mise à la retraite, de décès, etc.



4. Le plan d'épargne d'investissement: une solution intéressante pour les PME

Les Petites et Moyennes Entreprises ⁽⁵⁾ (PME) ont la possibilité de mettre sur pied un régime spécifique de participation aux bénéfices dénommé « plan d'épargne d'investissement ». Il s'agit d'une forme d'implication participative des travailleurs sous la forme d'un prêt à moyen terme, sans impact sur la structure de l'actionnariat. Si la société perd son statut de PME, les plans d'épargne d'investissement instaurés préalablement sont menés à leur terme.

Ce plan d'épargne d'investissement permet d'éviter la dilution de l'actionnariat que la participation au capital engendre et donc l'affaiblissement potentiel du pouvoir de l'actionnaire de contrôle (souvent familial).

Les travailleurs adhérant perçoivent annuellement une part des bénéfices engrangés qu'ils sont tenus de mettre à disposition de l'entreprise dans le cadre d'un prêt non subordonné à un taux d'intérêt fixé dans le plan de participation. La société a l'obligation d'investir cet argent dans des actifs immobilisés (brevets, goodwill, machines, frais de recherches et développement, fonds de commerce, constructions, etc.).

Le remboursement des sommes prêtées doit être effectué au terme d'une période fixée par une convention collective de travail. Cette période ne peut être ni inférieure à deux ans ni supérieure à cinq ans. Néanmoins, le remboursement doit également être effectué en cas de licenciement, décès, retraite, OPA, etc.

Fiscalement, ce système de plan d'épargne d'investissement permet de distribuer du cash et est donc assimilable à un plan de participation aux bénéfices mais il bénéficie des conditions fiscales avantageuses des plans de participation au capital: dans le chef de l'employé une retenue limitée à 15 % (+23,29 % si non-respect de la condition d'indisponibilité).

⁽⁵⁾ On entend par « petite entreprise » la société qui, lors du dernier exercice écoulé, ne dépassait pas l'une des limites suivantes:

- nombre moyen de travailleurs sur base annuelle: 50;
- chiffre d'affaires hors T.V.A.: 7.300.000 EUR;
- total du bilan: 3.625.000 EUR.

De plus, une société de plus de 100 travailleurs est toujours considérée comme grande entreprise.

5. Procédures d'instauration de ces différents plans

5.1. Les plans d'options sur actions

Pour implémenter un plan d'options sur actions, la direction doit prendre des décisions quant aux points suivants:

- l'attribution d'actions existantes ou à créer, d'actions de la société, d'actions d'une société du groupe ou de sociétés non-liées;
- le type et le nombre d'options qui seront attribuées;
- les bénéficiaires;
- la période et le prix d'exercice;
- les tenanciers du registre d'options et exercice d'options;
- les conséquences de la fin éventuelle du contrat de travail du bénéficiaire des options (suite à décès, retraite, accident, invalidité ou démission);
- la procédure à suivre dans le cas d'un changement de contrôle de la société (fusion ou acquisition) afin de protéger les droits des bénéficiaires des options.

5.2. Augmentations de capital réservées au personnel

Le principe du recours à cette opération doit faire l'objet d'une concertation au conseil d'entreprise. Suite à cela, celui-ci remet un avis sur les modalités sociales de cette augmentation de capital.

Une telle augmentation de capital doit également remplir les conditions requises pour toute augmentation de capital: décision par l'assemblée générale aux conditions requises par les statuts, etc.

L'assemblée générale fixe les conditions propres à l'opération, en restant dans certaines limites: le prix d'émission, l'ancienneté à la date d'ouverture de la souscription des membres du personnel, le délai accordé au personnel pour l'exercice de leur droit, le délai accordé aux souscripteurs pour la libération de leurs titres.

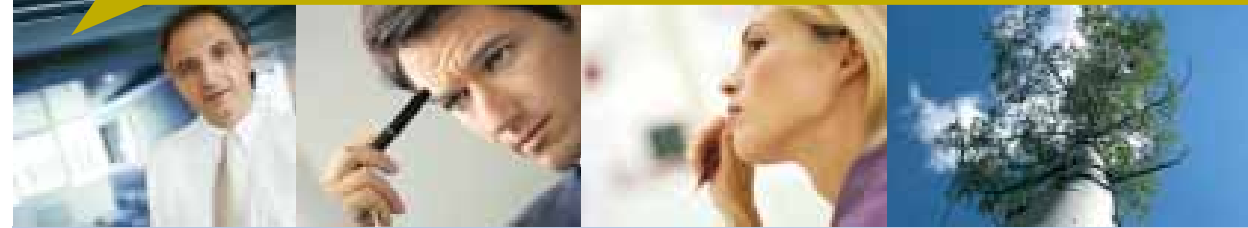
5.3. Plans de participation des travailleurs

Instauré à l'initiative de l'employeur, le plan de participation doit faire l'objet d'une convention collective de travail ou, en l'absence de délégation syndicale, d'un acte d'adhésion.

Le plan de participation reprenant les conditions et modalités est communiqué par écrit aux employés. L'employeur tient, pendant un délai de 15 jours à dater de la communication, un registre spécial à la disposition des travailleurs dans lequel ils pourront consigner leurs observations. Si les travailleurs ne formulent aucune remarque, le plan de participation entre en vigueur au plus tôt le 15^{ème} jour suivant celui de l'adhésion. A l'expiration de ce délai, les observations sont portées à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. Une procédure de conciliation est mise en place dans le cas où les parties ne tombent pas d'accord. Si le fonctionnaire désigné par le Roi n'y arrive pas, la commission paritaire du secteur de l'entreprise fait une ultime tentative et, si elle échoue, le plan n'est pas instauré.

Pour autant qu'il y ait un accord, l'acte d'adhésion ou convention collective de travail entre en vigueur au plus tôt le huitième jour suivant celui de la conciliation.

6. Et le rôle du réviseur dans tout cela?



Dans le cadre de participations au capital (attribution d'actions) et de stock options, il est important de valoriser la base imposable. L'intervention du réviseur d'entreprises (ou d'un expert comptable externe) sera donc requise lorsque la société devra valoriser ses actions non cotées en bourse.

En effet, l'évaluation de ces actions se fera sur base de la valeur réelle de l'action arrêtée par le conseil d'administration au moment de l'offre, sur avis conforme d'un réviseur d'entreprises. Cette valorisation ne pourra pas être inférieure à la valeur comptable des actions sur base des derniers comptes annuels de la société émettrice, clôturés et approuvés avant la date de l'attribution.

La valeur déterminée selon les méthodes usuelles devra tenir compte d'éléments tels que la valeur d'émission d'actions nouvelles lors d'une augmentation de capital récente, le prix d'un rachat d'actions effectué récemment dans des conditions normales, des évaluations connues dans le cadre de la préparation d'une admission en bourse, la valeur intrinsèque, etc.

Le réviseur d'entreprises pourra également fournir des conseils lorsqu'une société décidera d'implémenter l'un ou l'autre plan d'intéressement.

7. Conclusion

En conclusion, les différents plans pourront être utilisés compte tenu des desiderata des différents dirigeants d'entreprises et des caractéristiques de leurs sociétés.

Le plan le moins utilisé est l'augmentation de capital réservée au personnel. En effet, ce plan est difficile d'application. Les plans d'options sur actions et de participation des travailleurs ne sont également pas faciles à instaurer mais présentent néanmoins plusieurs caractéristiques avantageuses.

Le plan d'option sur actions s'applique plus particulièrement aux cadres de l'entreprise, tandis que le plan de participation des travailleurs doit être présenté à tous les travailleurs.

Ils permettent d'impliquer le personnel dans l'entreprise. La participation financière donne aux salariés, en plus de leurs salaires, une sorte de prime liée aux performances de l'entreprise. Non considérés comme des rémunérations, les produits de ces deux plans ne sont, par conséquent, pas des coûts salariaux ni pour les employeurs ni pour le personnel. Ces plans disposent donc d'une fiscalité avantageuse.

Cette brochure n'est qu'une première approche des différents plans d'intéressement existants. La matière étant complexe, il y a lieu de prendre conseil au moment de l'implémentation d'un tel plan.

Tableau comparatif des différents plans	Plans d'options sur actions	Augmentations de capital réservées au personnel	Plan de participation aux bénéficiés	Plan de participation au capital	Plan d'épargne d'investissement
Société anonyme	oui	oui	oui	oui	oui
Société privée à responsabilité limitée	oui	non	oui	oui	oui
Petites et Moyennes Entreprises	oui	oui mais SA	oui	oui	oui
Volonté de faire participer le personnel au capital	oui	oui	non	oui	non
<u>Imposition dans le chef de l'employé</u>					
- traitement fiscal	7,5 % (ou 15 %) de la valeur de l'option déterminée de manière forfaitaire	pas d'impôts sur la décôte	taux de 25 %	taux de 15 %	taux réduit de 15 %
- traitement social	ONSS sur décote du prix de l'option	pas de charges sociales sur la décote	cotisation de solidarité de 13,07 %	pas de charges sociales	cotisation de solidarité de 13,07 %
<u>Imposition dans le chef de l'employeur</u>					
- traitement fiscal	charges déductibles	pas d'impôts sur la décôte	bénéfice déjà taxé à l'impôt des sociétés	bénéfice déjà taxé à l'impôt des sociétés	bénéfice déjà taxé à l'impôt des sociétés
- traitement social	charges sociales sur décotes du prix de l'option	pas de charges sociales sur la décote	pas de charges sociales	pas de charges sociales	pas de charges sociales
<u>Type de procédures</u>					
- Intervention d'un notaire	pas spécialement sauf si augmentation de capital	oui	non	non	non
- Rapport d'expertise sur l'évaluation	oui	oui	non	non	non
- Négociation convention collective de travail	non	non mais concertation au conseil d'entreprise	oui	oui	oui
Délai et durée	exercice entre le 1 ^{er} janvier de la 4 ^{ème} année qui suit l'année de l'octroi et le 31 décembre de la 10 ^{ème} année qui suit l'année de l'octroi - cession impossible sauf en cas de décès	cession impossible pendant une période de 5 ans, sauf licenciement, mise à la retraite, décès ou invalidité du bénéficiaire ou du conjoint	aucune période d'indisponibilité	indisponibilité des titres pour une période de deux à cinq ans	fixé par une convention collective de travail: période supérieur à deux ans et inférieure à cinq ans
Proposé à TOUS les travailleurs	non	oui	oui, avec lien de subordination	oui, avec lien de subordination	oui, avec lien de subordination
Augmentation de capital	pas nécessairement	oui	non	non	non
Maintien du capital existant	pas nécessairement	non	oui	oui	oui
<u>Participation aux assemblées générales</u>					
- convocation - présence	oui	oui	non	oui	non
- voix délibérative	non	oui	non	oui	non

