

Le 18 octobre 2002

## **BELGIQUE : COMMENT A ETE ADOPTEE LA NOUVELLE LOI SUR LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AU CAPITAL ET AUX BENEFICES DES ENTREPRISES**

L'adoption d'une loi organisant la participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés a été votée à l'unanimité par le Parlement belge le 22 mai 2001, et celle-ci est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Par cette réussite, le nouveau gouvernement emmené par le Premier Ministre Guy Verhofstadt rompt avec 30 ans d'hésitations, au cours desquelles l'idée avait été sur la table de multiples gouvernements successifs, sans jamais parvenir à se concrétiser.

Comment ce changement a-t-il pu se produire, et en si peu de temps ? – il n'a fallu que 22 mois pour trouver un accord politique qui agréait aussi les partenaires sociaux, pour rédiger le projet, le discuter au Parlement, le voter, et pour faire entrer la nouvelle loi en vigueur.

Le nouveau Premier Ministre avait mis sa conviction et son autorité personnelle dans la balance.

Pour commencer, il avait fait appel à un ami personnel, éminent professeur d'économie à l'Université de Leuven et sénateur, pour présider un groupe de travail ad hoc, composé de 10 personnes, tous experts de hauts niveaux, représentant chacun des Ministres intéressés, chaque parti politique de la coalition gouvernementale, et chacune des deux grandes organisations syndicales de travailleurs, ainsi que la principale organisation d'employeurs.

Ce petit groupe a été très vite en besogne – là où les instances traditionnelles de concertation sociale ne produisaient depuis de longues années rien de positif.

Après quelques semaines de travaux, le groupe de travail est parvenu à la rédaction d'un rapport, reproduit ci-joint, dit « Rapport De Grauwe » du nom de son président.

Outre une référence directe aux principes « PEPPER » définis par l'Union Européenne, le rapport définit 12 principes qui ont recueilli l'assentiment de tous, pour créer « un cadre légal pour la participation des travailleurs ».

Par là, le groupe est parvenu à trouver un équilibre, qui a rendu possible l'adoption d'un cadre légal, en respectant les diverses exigences de liberté des entreprises, de respect des relations collectives de travail et de concertation sociale, d'ouverture à l'ensemble des salariés, de sécurité des rémunérations (une distinction claire a été établie entre les rémunérations d'une part, et la participation financière d'autre part), de sécurité des avantages fiscaux et parafiscaux donnés aux régimes de participation financière, et de sécurité d'emploi.

Un autre caractère remarquable du travail réalisé est qu'il a conduit à l'adoption d'une loi-cadre fort large, permettant de définir une gamme étendue de systèmes de participation financière, au choix des entreprises et des salariés : participation au capital, participation aux résultats, avec des modulations adaptées aux grandes entreprises, aux PME, et même aux organisations du secteur public et non-marchand.

**Le 20 mars 2000**

***Un cadre légal pour la participation des travailleurs***

**Rapport du groupe de travail sur la participation des travailleurs**

***Paul De Grauwe, Président***

***Luc Batselier***

***Gilbert De Swert***

***Michel Jadot***

***Jacques Lévy-Morelle***

***Peter Praet***

***Jean-François Ramquet***

***Jean-Paul Servais***

***Robert Tollet***

***Filip Camerman, secrétaire***

## 1. Introduction

L'objectif du gouvernement Verhofstadt est de créer un cadre légal afin de donner à la participation des travailleurs un caractère plus attractif en Belgique. La philosophie qui sous-tend cet objectif est que la participation des travailleurs offre des avantages importants. A titre d'introduction, il peut être intéressant de mettre en lumière un certain nombre de ces avantages.

- La concurrence croissante, induite par la mondialisation de l'économie et par l'introduction de l'euro, créent de grands défis pour les entreprises. Dans le nouvel environnement concurrentiel, seules les entreprises qui stimulent la collaboration interne de tous les travailleurs peuvent rencontrer un certain succès. La participation des travailleurs constitue donc là un instrument, à l'instar d'un climat social favorable. Elle contribue à ce que la collaboration devienne le leitmotif au sein de l'entreprise. Et la collaboration conduit à des entreprises performantes pouvant mieux faire face à la pression de la mondialisation.
- La puissance économique d'un pays dépend dans une large mesure de la manière dont un pays sait stimuler, diffuser et utiliser sa connaissance. La connaissance et le know how peuvent seulement naître et être développés dans un environnement où les gens collaborent. La connaissance est une aventure collective. Le temps où une personne isolée pouvait crier "Eureka" est dépassé depuis longtemps. Une grande partie de la connaissance prend naissance aujourd'hui au sein de l'entreprise. Et le même principe vaut dans l'entreprise: la connaissance naîtra si elle est créée et utilisée ensemble. Parce que la participation des travailleurs stimule la collaboration, c'est également un instrument pour améliorer la dynamique d'acquisition et de diffusion des connaissances.
- La participation des travailleurs ne signifie pas seulement l'intéressement des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise. A terme, la participation associera également mieux les travailleurs à la politique de l'entreprise. Lorsque le travailleur participe aux bénéfices, il voudra être mieux informé sur les résultats de l'entreprise. Les résultats de l'entreprise deviendront aussi résultats du travailleur lui-même. Dans une culture participative, l'entreprise sera dès lors amenée à développer une plus grande transparence, qui sera favorable à la qualité de la gestion (corporate governance). Cela permettra aussi de mettre en route une dynamique dans laquelle les travailleurs mieux informés devront davantage être impliqués dans la politique de l'entreprise. A terme, cela devrait conduire à plus de démocratie dans l'entreprise.

• Bien que dans le passé la Belgique ait déjà pris un certain nombre d'initiatives législatives rendant possible la participation des travailleurs (stock options, Art. 521 septies, Monory bis), il manque un cadre législatif pour rendre attractives les formules de participation financière à l'égard de toutes les entreprises et de tous les travailleurs. L'objectif est donc de créer un cadre légal complémentaire qui suscite un climat favorable à l'instauration d'un dispositif généralisé de participation des travailleurs, sans toucher aux systèmes légaux existants. <sup>(1)</sup>

Dans ce rapport, nous avons formulé les principes qui doivent être à la base de ce cadre légal. Ensuite, nous avons discuté de la forme concrète qui devrait être donnée à cette législation.

## 2. Les principes

A l'initiative de la Commission Européenne, des principes généraux ont été formulés auxquels les formules de participation des travailleurs doivent se conformer. Ces principes trouvent leur origine dans les deux rapports intitulés Pepper. Ils doivent aussi former la base de la législation belge en la matière et peuvent être résumés comme suit:

- Le dispositif de participation doit être instauré **au niveau de l'entreprise** <sup>(2)</sup>. Il doit reposer sur une **participation volontaire** de l'entreprise (base volontaire).
- Le dispositif de participation doit être le résultat d'une **concertation collective** entre l'employeur et les travailleurs.
- Le dispositif est de nature **collective**, c'est-à-dire accessible à tous les travailleurs de l'entreprise.
- Le dispositif de participation doit être basé sur une **formule préétablie** où le lien avec les résultats de l'entreprise apparaîtra clairement.
- La participation ne remplace pas le salaire; c'est un **revenu additionnel**.

Ces principes insistent en premier lieu sur le fait que la mise en place d'un dispositif de participation des travailleurs doit se faire sur une base volontaire. Les entreprises ne sont pas obligées de mettre en place un dispositif de participation financière.

---

<sup>(1)</sup> Ce rapport concerne seulement le secteur privé. Le groupe de travail est toutefois d'avis qu'une revalorisation de la rémunération dans le secteur public et le secteur non-marchand est indiquée.

<sup>(2)</sup> La définition de l'entreprise sera, quant à elle, abordée plus tard.

En deuxième lieu, il faut souligner l'aspect collectif de la participation. Cette participation ne doit pas seulement être le résultat d'une concertation collective. Elle doit en outre être ouverte à tous les travailleurs. La participation des travailleurs doit avoir un effet mobilisateur. Elle englobe tous les travailleurs parce que l'engagement de chacun est important. La participation des travailleurs n'est donc pas un instrument de motivation individuelle. Il existe à ce sujet d'autres techniques, par ex. les stock options. La participation des travailleurs a pour objectif de stimuler l'ensemble des travailleurs afin qu'ils s'engagent dans l'entreprise.

En troisième lieu, la participation des travailleurs exige une large transparence dans la gestion de l'entreprise de manière à faire apparaître clairement le lien avec les résultats de l'entreprise. Ce principe fait immédiatement le lien avec le "corporate governance". Des sociétés bien gérées créent la confiance nécessaire pour un bon fonctionnement, comme il se doit, de dispositifs de participation des travailleurs.

Enfin, ces principes insistent sur le fait que la participation des travailleurs ne peut en aucun cas se substituer à la rémunération. Les travailleurs ne sont pas des dirigeants d'entreprise qui doivent en supporter les risques. Les travailleurs doivent pouvoir bénéficier de leur revenu normal lorsque l'entreprise a des résultats moins satisfaisants.

A ces principes contenus dans le rapport Pepper, le groupe de travail en a ajouté deux:

- Les avantages alloués dans le cadre de dispositifs de participation qui répondent aux conditions formulées par le groupe de travail, ne tombent pas sous le régime fiscal et parafiscal normal applicable à la rémunération. Le groupe de travail a élaboré le régime fiscal et parafiscal spécifique auquel ces avantages seront soumis.
- Les entreprises pourront recourir à deux formules de participation: la participation au capital et la participation aux bénéfices.

### **3. Conditions que doivent remplir les dispositifs de participation pour pouvoir bénéficier d'un régime fiscal et parafiscal spécifique**

Les dispositifs de participation offrent un avantage fiscal et parafiscal que l'autorité est disposée à consentir. Dès lors, des conditions incontournables doivent être posées pour que ces dispositifs puissent entrer en considération pour l'octroi de ces avantages spécifiques. Les conditions formulées ci-après doivent être considérées comme les normes à respecter pour obtenir un "label de qualité" donnant droit aux avantages fiscaux et parafiscaux.

---

Lors de l'élaboration de ces conditions, le groupe de travail s'est aussi laissé guider par l'idée que les prescriptions de forme auxquelles les dispositifs de participation doivent satisfaire devaient être aussi flexibles que possible. Dans la négative, la participation perd en effet son caractère attractif. La méthode proposée pour garantir cette flexibilité consiste à donner aux entreprises une liberté satisfaisante dans le choix d'un dispositif adapté de participation. Le groupe de travail reconnaît donc que différents modèles de participation peuvent être envisagés. Le résultat doit être que tant les petites que les grandes entreprises, les entreprises en croissance et les entreprises en récession puissent s'y retrouver. C'est là la seule manière de rendre attractive la participation pour toutes les entreprises.

Le groupe de travail a formulé une série de conditions. Certaines de ces conditions sont évidentes et ne nécessitent pas de long commentaire. Ce n'est pas le cas pour d'autres conditions, pour lesquelles un commentaire s'impose.

1. L'initiative d'instaurer un dispositif de participation appartient à la direction de l'entreprise. Cette initiative fait l'objet d'une concertation dans le cadre des organes légaux de concertation à l'intérieur de l'entreprise. Dans les entreprises où ces organes de concertation n'auraient pas été constitués, bien qu'ils auraient dû l'être en vertu de la loi, il faudra d'abord procéder à l'institution de ces organes avant qu'un dispositif de participation puisse être mis en route. A défaut d'organes de concertation prévus par la loi, une procédure de concertation devra être suivie selon les modalités fixées dans le règlement de travail.

Cette condition donne corps à l'idée selon laquelle chaque entreprise doit avoir la liberté d'instaurer ou non un dispositif de participation. Cette liberté est garantie par l'exigence que l'initiative soit du ressort de la direction de l'entreprise. Toutefois, dès qu'une proposition a été formulée, il faut engager un processus de concertation à l'intérieur de l'entreprise. Cette concertation doit être organisée à l'intérieur des organes de concertation prévus par la loi. Il n'y a donc pas lieu de créer de nouvelles structures de concertation, sauf dans l'hypothèse où les organes normaux de concertation prévus par la loi (dans les entreprises de plus de 50 travailleurs) n'ont pas encore été institués.

2. Cette concertation collective doit déboucher sur la conclusion d'une CCT d'entreprise (Convention Collective de Travail) spécifique qui concrétise les conditions de forme du plan de participation. Dans les entreprises habituellement écartées du mécanisme des CCT d'entreprise (entreprises de moins de 50 travailleurs et sans délégation syndicale), les travailleurs devront signer un acte d'adhésion qui sera soumis à l'approbation du ministre. Celui-ci doit communiquer sa réponse dans un délai de 2 mois.

Cette condition a été introduite pour se conformer à la déclaration gouvernementale. En même temps, cette condition concrétise le principe général selon lequel les dispositifs de participation doivent être instaurés dans le cadre d'une procédure de concertation collective qui doit avoir lieu à l'intérieur de l'entreprise. Il doit en outre s'agir d'une CCT spécifique, c'est-à-dire d'une CCT qui ne traite que du dispositif de participation.

3. La norme salariale doit être respectée. Ceci signifie que la participation financière ne peut être instaurée que lorsque la norme salariale a été épuisée. Le contrôle de cette condition interviendra à intervalles réguliers conformément aux délais prévus pour la fixation de la norme salariale. En cas de non-respect de cette condition, la sanction consistera à interdire la prolongation du dispositif de participation. Le contrôle sera exercé par le Ministre de l'Emploi et du Travail.

Cette condition concrétise le principe que la participation ne peut pas se substituer à la rémunération. Pour que cette condition ne reste pas lettre morte, un contrôle régulier est prévu qui devra être exécuté dans les délais durant lesquels la norme salariale est d'application.

4. Le dispositif de participation peut être instauré au niveau de l'entreprise ou du groupe dont l'entreprise fait partie. Si la participation est instaurée au niveau de l'entreprise, la constatation du bénéfice devra avoir lieu selon la législation belge relative à la comptabilité des entreprises. Si c'est au niveau du groupe, il sera fait application de la norme comptable ad hoc sur la consolidation. Dans cette hypothèse, une seule et même CCT sera conclue pour toutes les filiales belges du groupe.

Certaines entreprises sont les filiales d'une société mère. Ces entreprises doivent pouvoir opter en faveur d'un plan de participation qui leur soit propre ou en faveur d'un plan qui soit applicable à toutes les filiales belges du même groupe. Cette option permet de favoriser la mobilité du personnel entre les filiales du même groupe.

L'instauration d'un dispositif de participation au niveau du groupe pose une série de problèmes techniques et juridiques qui peuvent être résolus de différentes manières. Dans l'appendice 1, une formule déterminée est proposée à cet effet. Il est clair que d'autres formules peuvent être envisagées et que tous les problèmes ne sont pas résolus ici.

5. Un double plafond est prévu :

- Le total des avantages attribués dans le cadre du dispositif de participation ne peut pas excéder 10% du total de la masse salariale (rémunération brute) de l'entreprise.
- Le total des avantages attribués dans le cadre du dispositif de participation ne peut pas excéder 20% du bénéfice. Par bénéfice, il faut entendre ici le bénéfice de l'exercice à affecter. (S'il s'agit d'un groupe, il faut entendre le résultat net de l'exercice comptable).

Les avantages découlant du dispositif de participation ont un caractère incertain et créent des risques pour les travailleurs. C'est pourquoi il est nécessaire d'établir un plafond pour contenir l'étendue des avantages participatifs par rapport à la rémunération. Nous avons opté ici pour un plafond de 10% du total de rémunérations. De facto, les entreprises ont bien entendu la possibilité de rester en dessous de ce plafond en fonction de leur situation spécifique.

Le deuxième plafond fixe un maximum pour les avantages participatifs en pourcentage du bénéfice (20%). Ce deuxième plafond tient compte de la préoccupation des actionnaires de ne pas devoir consentir une trop grande part du bénéfice au bénéfice des travailleurs, lorsque de façon imprévisible le bénéfice est peu élevé.

Les deux plafonds doivent être respectés. Dans les entreprises où la masse salariale est élevée par rapport au bénéfice, le deuxième plafond sera souvent atteint plus vite que le premier. L'inverse se produira fréquemment dans les entreprises où le bénéfice est élevé par rapport à la masse salariale. Pour l'économie belge dans sa globalité, le rapport masse salariale/bénéfice s'est établi à environ 2 en 1998. l'appendice 2 explicite plus avant la manière selon laquelle ces plafonds ont été fixés.

6. Chaque dispositif de participation doit être ouvert à tous les travailleurs de l'entreprise. La CCT d'entreprise spécifique déterminera le caractère obligatoire ou non de l'entrée des travailleurs dans le dispositif de participation.

Cette condition est un compromis par rapport à deux conceptions. Une première conception estime que les travailleurs individuels doivent avoir la liberté d'entrer ou non dans le dispositif de participation instauré par l'entreprise. Une seconde conception insiste sur l'aspect collectif de la participation et pose comme principe que tous les travailleurs doivent participer lorsque l'entreprise décide d'instaurer un dispositif de participation.

Le compromis consiste en ce que les employeurs et les travailleurs décident dans le cadre de leur concertation collective si l'entrée dans le plan de participation se fait sur une base individuelle volontaire ou non.

7. Par travailleur, on entend le travailleur salarié. Il n'est pas établi de distinction entre les contrats à durée déterminée et les contrats à durée indéterminée. La CCT d'entreprise peut fixer une condition d'ancienneté. Cette dernière ne peut toutefois excéder un an (exercice comptable). En cas d'extinction du contrat, le travailleur (en cas de décès, les ayants droit) bénéficiera des avantages participatifs promérités durant l'année selon le principe du prorata temporis.

8. Les avantages qui découlent du dispositif de participation sont en principe identiques pour tous les travailleurs. La CCT d'entreprise spécifique peut cependant déroger à cette règle. Dans ce cas, seule la rémunération peut être prise comme critère objectif de répartition du bénéfice, étant entendu que l'avantage maximal ne peut pas excéder le double de l'avantage le plus bas.

Cette condition est fortement inspirée par l'idée que la participation est un phénomène collectif. Elle constitue un instrument de nature à mobiliser tous les membres du personnel. Ceci peut être le mieux réalisé en garantissant un principe égalitaire. Petits et grands reçoivent la même chose. Un tel choix maximise également la chance que la participation soit acceptée à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Ce principe égalitaire permet en outre d'assurer une contribution identique de l'autorité pour chaque travailleur au dispositif de participation sous la forme des avantages fiscaux et parafiscaux consentis.

Toutefois, le groupe de travail était d'avis qu'une certaine souplesse dans l'application de ce principe égalitaire était souhaitable. C'est pourquoi, on a prévu la possibilité de déroger à ce principe. L'écart maximal proposé de 2 entre l'avantage le plus élevé et l'avantage le plus bas permet à la participation financière de conserver un fort caractère égalitaire (en comparaison avec la rémunération, par exemple).

Le choix ainsi effectué est susceptible de freiner l'usage du dispositif de participation en tant que technique de motivation individuelle des travailleurs. Le groupe de travail était néanmoins d'avis qu'il existe d'autres techniques (primes individuelles, plans de stock options) qui peuvent être utilisées à cette fin.

9. Les avantages attribués dans le cadre du dispositif de participation peuvent être en cash ou en actions. Les actions attribuées doivent donner à leur détenteur un droit de vote normal. Le traitement fiscal et parafiscal de la participation au capital sera plus attractif que celui qui sera applicable aux avantages alloués en cash. Le groupe de travail propose le traitement fiscal et parafiscal spécifique suivant – (voir appendice 3 pour une explication complète) :

- L'avantage participatif constitue une partie du bénéfice de l'entreprise après imposition. La moitié de l'impôt des sociétés qui est acquitté sur la partie du bénéfice affecté au dispositif de participation est allouée à la sécurité sociale.
- Si l'avantage participatif est attribué en cash au travailleur, la quote-part personnelle du travailleur à la sécurité sociale est due. Le solde est soumis à un précompte de 25%.
- Si l'avantage participatif est attribué en actions, il est soumis à un précompte de 15%.

Les besoins des entreprises en matière de dispositifs de participation peuvent diverger fortement. C'est pourquoi il convient d'offrir la plus grande liberté possible dans le choix de la formule de participation. Dans certaines entreprises, on pourra voir prévaloir une préférence pour des formes d'attribution directe en cash. Dans d'autres, la préférence ira à une attribution en actions (participation au capital). Les entreprises peuvent également vouloir appliquer les deux formes de participation.

Le groupe de travail est d'avis que le régime fiscal et parafiscal spécifique doit être plus avantageux vis-à-vis d'un avantage participatif en actions plutôt qu'en cash. La raison en est que dans le cadre d'une participation au capital, les travailleurs sont davantage impliqués dans l'entreprise et prennent plus de risques. De plus, les actions sont bloquées durant une période déterminée (voir condition 10 ci-dessous).

10. Lorsque l'avantage participatif est attribué sous la forme d'actions, la CCT d'entreprise spécifique détermine le délai dans lequel les actions sont bloquées. La loi déterminera un délai minimum.

Il convient en effet d'éviter que dans le cadre d'une attribution en actions, ces dernières soient immédiatement revendues par le travailleur. En effet, il n'y aurait dans ce cas plus aucune différence avec une attribution en cash. C'est pourquoi une période de blocage est indispensable. Cette période ne doit cependant pas être trop longue, au risque de rendre évanescents le lien entre les résultats de l'entreprise et l'avantage qui en découle pour le

salarié. La durée minimale de blocage proposée est de 2 ans. Néanmoins, la CCT d'entreprise peut prévoir un délai de blocage plus important.

11. La CCT d'entreprise spécifique détermine également si l'attribution de l'avantage participatif a lieu via une structure intermédiaire (par exemple : fonds de participation, société coopérative) ou non. Si une structure intermédiaire est instaurée, la CCT d'entreprise spécifique peut également prévoir que les travailleurs peuvent opter pour une attribution de l'avantage participatif via la structure intermédiaire ou pour une attribution directe. Le droit de vote à l'intérieur de cette structure intermédiaire suivra le principe d'un homme / 1 voix.

L'idée qui sous-tend cette condition est que pour certaines entreprises (par exemples, les PME, mais pas nécessairement toutes les PME) une structure intermédiaire est indiquée pour la gestion des avantages participatifs en capital des travailleurs. Pour d'autres entreprises, il n'en va pas nécessairement ainsi. L'entreprise doit pouvoir se positionner librement en fonction de ses besoins propres.

Le traitement fiscal et parafiscal de ces deux formes de participations au capital doit être neutre, c'est-à-dire ne pas avantager une forme par rapport à l'autre.

12. Les dispositifs de participation ne peuvent pas être instaurés au détriment de l'emploi. Ils ne doivent pas non plus avoir pour effet de modifier la politique d'emploi de l'entreprise. C'est pourquoi la concertation qui doit avoir lieu au sein de l'entreprise en préalable à l'instauration d'un dispositif de participation doit également englober une discussion sur la politique d'emploi. Les conclusions de cette discussion devront se retrouver dans la CCT d'entreprise spécifique. Sur le plan macro-économique, les partenaires sociaux évalueront de manière régulière l'impact des dispositifs de participation sur l'emploi.

On constate chez certains la crainte légitime que la participation puisse être utilisée pour faire accepter plus facilement par les travailleurs des mesures d'emploi et de restructuration. Le bénéfice de l'entreprise après restructuration pourrait en effet augmenter et dès lors servir au bénéfice de ceux qui restent. C'est pourquoi, il faut clairement établir dans le cadre de la procédure de concertation collective dans quelle mesure les dispositifs de participation auront une influence sur l'emploi dans l'entreprise.

## Appendice 1: Problématique des Groupes

### ***I. Périmètre à prendre en considération***

1. Les filiales de droit belge détenues directement ou indirectement à concurrence de 50 % au moins des droits de vote en assemblée générale ordinaire par une société mère belge ou étrangère.

*Commentaires:*

• *Proposition de ne pas retenir les filiales détenues à moins de 50 % parce que le contrôle de fait est une notion difficile à cerner.*

• *Proposition de retenir les joint venture 50/50 mais à condition qu'elles choisissent le programme d'une de leurs 2 mères. Pas de cumul.*

2. Les succursales belges de société étrangères.

### ***II. Concertation sociale et convention collective spécifique***

Mêmes principes que pour une société isolée mais

1. La proposition du Groupe devra englober toutes ses entités belges telles que définies sub 1.

2. La négociation sociale sera commune. Autrement dit les organes de concertation de toutes les entités concernées seront réunies pour arriver à une convention collective d'entreprise identique pour toutes.

### ***III. Notion de "Plafonds Groupe"***

1. Le plafond de 10% sur la masse salariale sera calculée en totalisant les masses salariales de toutes les entités entrant dans le périmètre sub I.

2. Le plafond de 20% sur le bénéfice sera calculé en partant du résultat consolidé net de l'exercice pris après audit au niveau de la société mère (le "Rn"). Puis la formule suivante pourrait être adoptée:

Plafond = 20% Rn (Effectif en Belgique/Effectif total du Groupe).

## Appendice 2: Les plafonds sur la rémunération et sur le bénéfice

Le tableau ci-dessus contient des données sur la masse salariale et le bénéfice net dans un certain nombre de secteurs belges (1997) et dans l'ensemble du secteur privé. Nous voyons qu'en moyenne en 1997, la masse salariale était 2 fois plus élevée que le bénéfice. On observe cependant une grande variation sectorielle dans cette moyenne.

Secteur	Année	Monnaie	Masse salariale	Bénéfice net	Rapport Rémunération/Bénéfice
Industrie chimique	1997	Mio BEF	163.523	71.258	2.29
Industrie automobile	1997	Mio BEF	67.145	12.932	5.19
Alimentation	1997	Mio BEF	100.123	21.779	4.60
Transport et télécoms	1997	Mio BEF	356.251	46.845	7.60
Construction	1997	Mio BEF	184.475	17.428	10.58
Secteur financier	1997	Mio BEF	51.143	400.162	0.13
<b>Ensemble des secteurs (sans secteur financier)</b>	1997	Mio BEF	2.439.583	840.153	2.90
<b>Ensemble des Secteurs (y compris secteur financier)</b>	1997	Mio BEF	2.490.726	1.240.315	2.01

Source: Banque Nationale, Centrale des Bilans

Des informations reprises dans le tableau ci-dessus, nous pouvons tirer les conclusions suivantes:

- Dans l'hypothèse où le plafond de rémunération et le plafond du bénéfice seraient à la même hauteur, alors on atteindrait en moyenne la limite du plafond du bénéfice 2 fois plus vite que celle du plafond de rémunération. Ceci peut être illustré par un exemple. Partons de l'hypothèse que ces deux plafonds atteignent 10%. Lorsque cette limite de 10% est atteinte pour le plafond du bénéfice, alors le rapport entre l'allocation de bénéfices et la masse salariale s'établit à 5 % seulement.

Ceci plaide en faveur du relèvement du plafond du bénéfice par rapport au plafond de rémunération; dans la négative, le risque existe en effet que la part de l'allocation du bénéfice dans la masse salariale soit particulièrement réduite. Si le plafond de bénéfice est 2 fois plus élevé que le plafond de rémunération, alors on atteint en moyenne les limites de ces deux plafonds en même temps.

- Les différences sectorielles importantes ont pour effet que dans certains secteurs le plafond de rémunération sera fréquemment la limite qui s'impose. C'est le cas dans le secteur financier. Dans d'autres secteurs, la règle inverse jouera.

### Appendice 3: le traitement fiscal et parafiscal proposé des avantages participatifs

Dans cet appendice, nous avons illustré au travers d'un exemple le mécanisme du traitement fiscal et parafiscal des avantages participatifs. Nous avons calculé également le total des charges ainsi que les charges pour l'employeur et le travailleur.

<b>Avantage participatif attribué au travailleur =</b>		<b>100</b>
Impôt des sociétés (40%) =	66.7	
La moitié est versée à l'ONSS =	33.3	

Total coût pour l'entreprise =		166.7
Revenu du travailleur =		100

#### Scénario 1: travailleur optant pour l'avantage en cash

Cotisation du travailleur (13.07 %)=	13.07	
Revenu imposable au travailleur =		86.93
Précompte (25%) =	21.7	
Revenu net du travailleur		65.2

#### Scénario 2 : travailleur optant pour l'avantage en actions

Revenu imposable du travailleur =		100
Précompte (15%) =	15	
Revenu net du travailleur		85

	Charges totales <sup>(*)</sup> (employeur + travailleur)	Charges <sup>(*)</sup>	
		Employeur	Travailleur
Actions	49.9 %	40.0 %	9.0 %
Cash	60.9 %	40.0 %	20.9 %

<sup>(\*)</sup> En % du coût total pour l'entreprise