

l'économie

Entreprises / Les plans d'« actionnariat salarié » se popularisent

Salarié, et actionnaire

DANS LES GRANDES entreprises belges, 1,6 % du capital est détenu par les salariés. C'est encore peu.

En Belgique, trois grandes entreprises sur quatre offrent à leurs employés la possibilité de devenir actionnaire. « Les plans d'actionnariat salarié ont explosé au cours des 15 dernières années », constate Marc Mathieu, secrétaire général de la Fédération européenne de l'actionnariat salarié (Feas).

Mais ce chiffre a priori tonique cache une certaine paresse. Nous avons pu prendre connaissance d'une étude que la Feas rendra publique début mai, à l'occasion des rencontres européennes de l'actionnariat salarié. Il s'agit d'un recensement (sur base des bilans annuels 2007 et antérieurs) des plans d'actionnariat salarié auprès de 2.477 grandes sociétés européennes (dont 56 belges), qui emploient 31,5 millions de personnes.

Selon cette étude, qui n'avait jamais été effectuée auparavant, la Belgique accuse un retard par

fois sérieux : 26 % des employés européens bénéficient d'un plan leur permettant d'acheter des actions de leur entreprise, contre seulement 17 % en Belgique. Des plans d'actionnariat salarié existent dans 75 % des entreprises belges, mais dans 83,4 % des entreprises européennes (voire le graphique ci-contre). Seules 36 % des sociétés belges disposent d'un plan qui englobe toutes les catégories de personnel, contre 51 % en Europe. Enfin, alors qu'en Europe les employés détiennent 2,35 % du capital de leur société, les employés belges n'en possèdent que 1,63 %.

En revanche, la Belgique est la patrie des stock-options, ces options qui permettent d'acquérir des actions : 80 % des grandes sociétés belges en offrent, contre seulement 65,6 % en Europe.

« La législation belge sur les stock-options est assez efficace, explique Marc Mathieu. Ce qui

n'est pas le cas de la loi de 2001 qui encadre les plans d'actionnariat salarié. Elle est si complexe et inadaptée qu'il n'y a que quatre sociétés belges en tout à l'avoir utilisée ». Dexia ou Colruyt, des références en termes d'actionnariat salarié, s'en sont passés en effet.

Le politique indifférent

Dans les pays où l'actionnariat salarié fonctionne bien, comme la Grande-Bretagne ou la France, les législations favorisent l'achat par les salariés d'actions avec une décote (en moyenne de 20 %). Un avantage qui n'est pas considéré comme un salaire et est donc détaxé. En compensation de cet avantage, les salariés sont tenus de conserver leurs actions un certain temps (généralement, entre 3 et 5 ans). En Belgique, on s'est en revanche davantage focalisé sur la distribution d'actions gratuites, ce qui n'intéresse pas les sociétés. En outre, alors

que dans les pays voisins, les lois sont régulièrement modifiées pour tenir compte d'un contexte en évolution, en Belgique, on s'est contenté d'une grande loi, dont la mise en œuvre est compliquée. Un plan doit par exemple être inscrit dans la convention collective de travail. Et les syndicats ne sont pas des chauds partisans de l'actionnariat salarié.

Pourtant, le législateur semble sourd. « Le monde politique belge n'est pas conscient de l'importance prise par le phénomène », juge Marc Mathieu. Les chiffres sont pourtant éloquentes : dans les 2.500 plus grands groupes européens, il existe 8,2 millions d'actionnaires salariés qui détiennent ensemble 260 milliards d'euros, note la Feas. Aux Etats-Unis, où le concept est plus ancien, on compte 25 millions d'actionnaires salariés, qui possèdent plus de 1.000 milliards d'euros. ■ PIERRE-HENRI THOMAS

L'EXPLOSION DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

LE SOIR-17/04/08



Chez Dexia, les salariés détiennent 4 % du capital

Dexia compte 34.000 collaborateurs répartis dans 37 pays. Il existe entre ses employés de nombreuses différences. « Mais il y a au moins deux éléments fédérateurs, observe Stéphane Gannac, le responsable des relations sociales chez Dexia : le journal d'entreprise et le plan d'actionnariat salarié ».

Le plan d'actionnariat salarié existe depuis 1996 à l'échelle fran-

çaise du groupe, « et il a été étendu à son ensemble en 1999 », explique Stéphane Gannac, qui précise que ce plan s'adresse à tous les salariés. Environ 70 % des 34.000 salariés de Dexia ont souscrit au moins une fois à ce plan qui est reconduit chaque année. La dernière souscription, fin de l'an dernier, avait permis de lever 160 millions d'euros.

« Il peut y avoir certaines diffé-

rences entre pays, mais il existe de grandes lignes directrices qui ont été calquées sur la France », précise Stéphane Gannac.

« L'investissement ne peut pas excéder 25 % du salaire, les actions sont bloquées 5 ans, elles sont offertes avec une décote de 20 % et les plus-values sont défiscalisées », ajoute-t-il.

Une originalité chez Dexia réside également dans les modalités

de souscription.

Le salarié a la possibilité de souscrire à une offre classique : il achète sur ses fonds propres des actions, avec une décote. Mais il peut aussi souscrire à une offre avec effet de levier. Pour chaque action qu'il achète, il reçoit en même temps une option lui permettant d'en acheter 9 autres. La mise de fonds initiale est donc modeste, et garantie : le salarié est

sûr de la retrouver à l'arrivée, quoiqu'il arrive.

Ce plan d'actionnariat salarié permet de fédérer le personnel en l'associant ses intérêts à celui des actionnaires. Mais il assure aussi à la société un actionnaire stable : aujourd'hui, environ 4 % du capital de la banque est détenu par les salariés. Et l'objectif est de constituer un bloc de 5 % environ. ■ PIERRE-HENRI THOMAS