

7. La participation aux bénéfices

De quoi s'agit-il ?

Le bénéfice constitue le montant qui reste à l'entreprise lorsqu'elle a retiré, de ce qu'elle a gagné, toutes les « charges » nécessaires à sa production (achat de matières premières, salaires versés, dividendes payés aux actionnaires, impôts payés à l'Etat, etc.).

L'entreprise peut décider d'attribuer à ses employés une proportion de ses bénéfices sous forme d'argent. On parle alors de participation aux bénéfices. Celle-ci doit être distinguée de la participation au capital, qui implique une distribution, non pas d'argent liquide mais d'actions de l'entreprise (cf. fiche n°8).



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

-  ✓ **Liquide et disponible ?** *Les participations aux bénéfices peuvent être octroyées dans le cadre d'un plan d'épargne-investissement. Dans ce cas, elles restent indisponibles pendant plusieurs années.*

-  ✗ **Garantie d'un revenu suffisant ?** *Ce revenu est aléatoire car lié à l'existence d'un bénéfice et aux modalités concrètes du plan de participation.*

-  ✗ **Indexé ?**

-  - **Négocié librement ?** *Dans certains cas, les participations sont collectives et les critères négociés.*

-  - **Contribue à la Sécu ?** *Des cotisations personnelles sont prélevées, mais pas de cotisation patronale. Cependant, la moitié de la taxe payée sur les participations est rétrocédée à la Sécu.*

-  - **Contribue aux fonctions collectives ?** *Le travailleur est soumis à une taxe libératoire de 25% (voire de 15%) sur le montant du bénéfice.*

-  ✗ **«Juste» partage de la valeur ajoutée ?** *Le montant dépend du bénéfice, il ne tient pas compte des gains de productivité.*

-  ✗ **Procure un revenu stable ?** *La fluctuation est le but de cette formule.*

-  ✗ **Basé sur une classification objective ?** *Aucune obligation de lier la participation aux bénéfices à la classification de fonction.*

-  ✗ **Egal entre les hommes et les femmes ?** *Si la participation aux bénéfices est accordée de manière proportionnelle au salaire, elle renforce les inégalités entre homme et femme.*

Une participation aux bénéfices doit être applicable à tous les travailleurs de l'entreprise. La seule exception à cette règle est la possibilité d'introduire dans l'instrument qui met en place le plan de participation (CCT ou acte d'adhésion) une condition d'ancienneté de maximum un an. A partir de là, les critères d'attribution peuvent varier. Par exemple, les bénéfices éventuels peuvent être répartis entre les employés de façon forfaitaire (tout le monde reçoit la même chose) ou proportionnellement au salaire de chacun. L'attribution de la prime peut être aussi conditionnée à l'atteinte d'objectifs collectifs ou, de plus en plus, individuels. Ceci signifie que certains travailleurs pourront rester sur le carreau, ayant « échoué » à atteindre les objectifs définis dans la CCT instaurant ce type de rémunération.

La participation aux bénéfices est régie par la loi du 22 mai 2001. Celle-ci accorde des avantages (ONSS, fisc) aux régimes de participation qui respectent certaines conditions.

Qu'en penser ?

Partage du gâteau: souvent des miettes

Les formules de participation dissimulent le caractère souvent très inégal de la répartition de la richesse créée par l'entreprise. Le travailleur peut avoir l'impression de recevoir un traitement de faveur, qu'on reconnaît ses mérites personnels, etc. C'est en grande partie un leurre. Comparativement à ce que reçoivent les administrateurs de la société, qui bénéficient de plans sur mesure bien plus avantageux, les travailleurs ne reçoivent généralement que des miettes.

Dans chaque tête, un petit chef ?

Le but de la participation aux bénéfices est clair : inciter les travailleurs à travailler plus et plus vite. Elle peut donner l'impression que le travailleur gagne en autonomie, est responsable du devenir de son entreprise. Cette autonomie est fictive. Les objectifs de l'entreprise et son organisation du travail sont définis « en haut lieu ». La participation aux bénéfices tente de faire travailler les travailleurs au bien des actionnaires, tout en leur faisant assumer

de plus en plus les risques de l'entreprise. Elle introduit aussi une course à la productivité et une perte de solidarité entre collègues. Ceux qui sont un peu moins efficaces risquent d'être regardés de travers : ils n'atteignent pas les objectifs individuellement ou ils empêchent le service d'atteindre ses objectifs collectivement. Cette concurrence malsaine peut pourrir l'ambiance des collectifs de travail et alimenter des tendances déjà largement répandues actuellement, comme la multiplication des « burn out ». Et vous, dans 5 ou 10 ans, serez-vous autant en forme qu'aujourd'hui ?

Une opacité qui profite au patron et la solidarité y perd

Le bénéfice est une entité volatile. Il peut s'envoler une année et disparaître l'année suivante. Autrement dit, il reflète l'incertitude de notre système économique. Une des sources de l'incertitude vient des employeurs eux-mêmes, qui pratiquent le sport de la « créativité comptable », en bidouillant - même légalement - le bénéfice comptable. Ces rémunérations ne garantissent pas un financement adéquat de la Sécurité sociale et des services publics. Les participations aux bénéfices, si elles sont soumises

aux cotisations sociales personnelles (13,07%), sont en revanche exonérées des cotisations patronales. Sur le plan fiscal, les participations aux bénéfices bénéficient d'un régime avantageux, sous la forme d'une taxe libératoire de 25%, pouvant être réduite à 15%. Cette taxation est inéquitable puisque le taux reste le même qu'il s'agisse d'un travailleur qui reçoive 400€ de participations ou 4.000€ de participations (pas de progressivité du taux). La loi de 2001 prévoit cependant que la moitié des impôts payés sur les participations aux bénéfices soient rétrocédées à l'ONSS, l'autre moitié étant gardée par le fisc. Pour être complet, il faut aussi signaler que les bénéfices distribués par l'entreprise à ses travailleurs ne sont pas déductibles par l'entreprise et sont donc en principe imposables à l'impôt des sociétés au barème de 33,99%. Le tableau suivant compare les recettes ONSS et d'impôts de 100€ en salaire net et de 100€ de participations aux bénéfices.

	Salaire	Participation aux bénéfices
Salaire net	100€	100€
ONSS	60€	37€
Fisc	37€	17€ (ou 69€ max. si prise en compte de l'ISOC)

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 et 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.

Etablir des critères d'attribution adéquats

Les travailleurs se verront 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 clairement définis et réalistes: les objectifs qui conditionnent l'attribution de ces rémunérations doivent être aisés à évaluer, afin d'éviter que la direction ne pinaillent sur les définitions pour refuser aux travailleurs ce à quoi ils ont droit. Une manière pour les directions d'éviter de devoir payer des participations consiste à placer la barre tellement haut qu'elle ne sera jamais atteinte, ce qu'il faut éviter ;
- évaluation des objectifs à une échelle aussi collective que possible : il faut éviter au maximum que les participations soient attribuées sur base individualisée, ce qui serait très néfaste pour les inégalités et pour le climat de travail dans l'entreprise. La réalisation des objectifs doit être réalisée à l'échelle la plus large, par exemple le groupe d'entreprise ou l'unité technique d'exploitation, plutôt que tel service ;
- une attribution des participations équitables : il est par exemple préférable d'attribuer forfaitairement les participations, plutôt que de manière proportionnelle au salaire, car cela évite que les inégalités ne s'accroissent encore dans l'entreprise ;
- il faut privilégier les formules qui financent le plus la Sécurité sociale et les services publics. Ainsi, il vaut mieux un plan de participation basé sur de la distribution d'argent liquide (taxée à 25%), qu'un plan d'épargne-investissement taxé à 15%. La première formule est en outre plus transparente que la seconde, qui repose sur des instruments financiers plus complexes.