

Rémunération alternative

Quand le personnel finance l'expansion

Les primes octroyées dans le cadre du « plan d'épargne investissement » sont temporairement réinvesties dans la société.

Redistribuer à ses collaborateurs une partie des bénéfices réalisés durant l'année écoulée constitue, pour un employeur, une manière efficace de motiver et de fidéliser son personnel. N'en déplaise aux organisations syndicales, qui veront toujours dans l'association entre capital et travail un sérieux risque d'affaiblissement de leur pouvoir. Mais la fiscalité belge étant ce qu'elle est, le versement direct de primes n'est pas à proprement parler une option raisonnable. Pour une PME non cotée en Bourse, les stock-options et autres attributions d'actions à un prix préférentiel ne s'avèrent pas davantage pertinentes. Alors?

Dans la panoplie de régimes fiscaux favorables imaginés par le législateur (loi du 22 mai 2001, « Moniteur belge » du 9 juin), il en est un qui s'adresse plus particulièrement

aux PME, et qui vaut peut-être la peine que l'on s'y attarde: le plan d'épargne investissement ou PEI.

► DE QUOI S'AGIT-IL?

Schématiquement, le mécanisme du PEI revêt la structure d'un emprunt classique: les collaborateurs de la PME se voient octroyer une partie des gains qu'elle a engrangés l'année précédente, pour les lui rétrocéder immédiatement sous la forme d'un prêt non subordonné d'une durée de deux à cinq ans. Un prêt qui s'assortit évidemment de libéralités fiscales très intéressantes.

Les capitaux mis à disposition doivent obligatoirement être affectés par la société bénéficiaire à des investissements en immobilisations (constructions, machines, frais de R&D...).

Le montant des participations bénéficiaires distribuables est toutefois plafonné à 10% de la masse salariale brute et à 20% du profit

après impôts.

En contrepartie de son apport, le travailleur perçoit un intérêt annuel. A l'issue de la période de blocage, il recouvre la totalité de la somme initialement prêtée.

► COMMENT PROCÉDER ?

L'instauration d'un plan relève de tout employeur soumis à l'impôt des sociétés.

Il doit faire l'objet d'une convention collective de travail spécifique, c'est-à-dire à objet unique. A défaut de délégation syndicale, une CCT conclue avec un secrétaire syndical externe ou un document établi dans le respect d'une procédure d'adhésion peuvent suffire.

L'employeur doit ensuite afficher son projet d'acte ou en informer le personnel par écrit. Celui-ci disposera nécessairement d'un délai de quinze jours pour formuler d'éventuelles observations.

► QU'EN PENSER ?

Pour autant que la santé de l'entre-

prise se maintienne, le système présente d'indéniables avantages pour l'employeur (intéressement du personnel, financement de l'expansion à moindre coût...) et pour les employés (rétribution supplémentaire modérément taxée, fierté de contribuer directement au développement de l'entreprise).

Les syndicats argumentent leurs réticences sur le fait qu'une éventuelle faillite se traduirait non seulement par la perte de l'emploi, mais aussi des économies constituées par le travailleur. En outre, jugent-ils, toute politique d'intéressement au capital n'incite pas les travailleurs à revendiquer des embauches complémentaires. Enfin, les résultats dépendent de facteurs sur lesquels le travailleur n'a guère de prise (décisions managériales et contexte macro-économique).

A chacun de se forger sa propre opinion. ◇

Fabian Lacasse

