



Intéressement au capital et primes variables

Propositions pour l'amélioration du système de rémunération

Objectif poursuivi par ABC Arbitrage : proposer au gouvernement et aux parlementaires plusieurs mesures concrètes et innovantes qui permettent de faire évoluer le système de rémunération actuellement en vigueur dans les PME vers un système qui responsabilise et motive davantage les salariés, tout en respectant les intérêts des actionnaires et les contraintes budgétaires de l'Etat.

Contacts :

Dominique Ceolin (Président) et Jean-Michel Bonnichon (Directeur général)

E-mail : d.ceolin@abc-arbitrage.com ; jm.bonnichon@abc-arbitrage.com

Tél. : 01 53 00 55 76

Fax : 01 53 00 55 01

SOMMAIRE

1- Introduction

2- L'intéressement au capital

2.1- Produits capitalistiques (stock-options, BSPCE et actions gratuites) : des outils adaptés aux besoins et aux contraintes des PME ; des outils auxquels l'Etat applique une fiscalité non négligeable

2.2- Le cas d'ABC arbitrage : un exemple concret de politique d'intéressement mis en place avec succès au sein d'une PME

2.3- Les propositions d'ABC arbitrage aux parlementaires : permettre à toutes les PME de mettre en place avec plus d'efficacité et de manière plus systématique un intéressement au capital en s'appuyant sur les BSPCE

3- Les primes variables (bonus)

3.1- Un mode de rémunération nécessaire au bon fonctionnement d'une PME

3.2- Le cas de la finance de marché : un exemple concret qui permet d'appréhender les limites et les effets pervers des systèmes de primes variables

3.3- Les propositions d'ABC arbitrage aux parlementaires : mettre en place et à disposition des PME un certain nombre d'outils en évitant de leur créer des obligations supplémentaires

4- Conclusion

5- Annexes

5.1- Définition des BSPCE

5.2- Fiscalité des BSPCE

1- Introduction :

L'objectif déclaré des gouvernements qui se succèdent, toute tendance politique confondue, est de renforcer en France le tissu des PME à fort potentiel de croissance, qui semble être plus faible qu'en Allemagne par exemple.

Donner les moyens aux PME de devenir les grandes entreprises de demain, cela veut dire leur accorder, au moins temporairement, un statut particulier sur certains points capables de les aider sensiblement dans leur développement.

Pour être compétitives, les PME ont besoin d'avoir à leur disposition des outils qui leur permettent de mener une politique attractive de recrutement et de gestion des ressources humaines ; l'objectif étant de réussir à attirer et à conserver des collaborateurs talentueux.

Dans un environnement de plus en plus concurrentiel, les PME sont contraintes d'être proactives et d'imaginer des dispositifs de motivation de leurs salariés qui permettent de créer de la **richesse économique équilibrée et durable**, en faisant converger les intérêts des actionnaires et ceux des collaborateurs, tout en tenant compte des contraintes budgétaires de l'Etat.

De manière générale, le mécanisme de l'intéressement, la participation, les systèmes de primes variables ou encore les outils qui donnent accès à terme au capital sont indispensables à la motivation et au bon fonctionnement d'une politique de ressources humaines. Mais seuls les produits capitalistiques dont le résultat patrimonial final n'est pas immédiat peut permettre une implication de moyen / long terme, nécessaire à la croissance progressive et pérenne des PME.

Si l'on considère les entreprises de moins de 50 salariés pour lesquelles la participation est facultative, le constat est accablant : moins de 10% d'entre elles disposent d'un accord de participation. Le constat concernant la participation des salariés au capital n'est pas plus réjouissant : l'actionnariat salarié, même s'il s'est développé dans les grandes entreprises, reste encore assez rare en France dans les PME.

En conséquence, il apparaît comme étant particulièrement important d'améliorer et de démocratiser ces dispositifs, notamment en direction des PME.

Dans la suite du document, nous avons pris le parti de nous intéresser à la problématique de l'accès au capital uniquement à travers les BSPCE. Il s'agit d'un produit historiquement conçu pour les PME, et donc adapté à leurs problématiques spécifiques. Par ailleurs, le sujet des stock-options et des attributions gratuites d'actions donne lieu depuis plusieurs années déjà à des débats qui sont largement nourris en particulier par CroissancePlus dont ABC arbitrage est membre et dont nous soutenons les propositions. Nous avons également examiné la problématique des primes variables, sans pour autant aborder les sujets de la participation ou de l'intéressement, là aussi largement traités par ailleurs.

2- L'intéressement au capital :

2.1- Les produits capitalistiques : des outils adaptés aux besoins et aux contraintes des PME ; des outils auxquels l'Etat applique une fiscalité non négligeable

Si personne ne conteste la nécessité pour les PME d'avoir à leur disposition des outils qui leur permettent d'intéresser leurs salariés au capital de l'entreprise, il n'est pas rare d'entendre certaines personnalités politiques ou représentants de la société civile affirmer que les stock-options, BSPCE et les actions gratuites ne sont pas suffisamment taxés aujourd'hui en France et que l'Etat serait lésé par cette situation de fait. Tout laisse à penser que ce discours relève de plusieurs erreurs de raisonnement :

- La fiscalité sur les produits capitalistiques est relativement élevée si on considère les **taux applicables aux plus-values de cession, compris entre 27% et 51%** (incluant 11% de prélèvements sociaux).
- Pour que les produits capitalistiques aient de la valeur et soient exercés, il faut que l'entreprise performe et fasse des bénéfices, ce qui la conduira automatiquement à **payer davantage d'impôts à l'Etat au travers de l'IS.**
- Les produits capitalistiques sont un levier au service du développement pérenne des PME.
 - o Ils sont la seule solution qui permette aux petites et moyennes entreprises d'être attractives vis-à-vis de leurs principaux collaborateurs et de lutter à armes sinon égales du moins pas trop déséquilibrées avec de grandes entreprises qui peuvent décider de recruter des collaborateurs travaillant dans une PME en proposant soit une augmentation de salaire fixe significative soit des avantages associés aux grandes structures (progression de carrière, avantages sociaux divers, prestige et notoriété, expatriation, etc.).
 - o Dès lors qu'elles ont à leur disposition des moyens qui leur permettent de fidéliser leurs collaborateurs, les PME peuvent se développer de manière pérenne, ce qui se traduit par une **augmentation des charges sociales liées à de nouvelles embauches.**

Dans la mesure où les produits capitalistiques apparaissent indiscutablement comme étant des outils qui favorisent le développement des PME et donc de l'emploi, et qu'ils sont directement et indirectement sources de revenus pour l'Etat, ce dernier a doublement intérêt à faciliter l'accès à ces produits par des mesures qui permettraient d'inciter fortement les petites et moyennes entreprises à y recourir pour assurer leur croissance.

2.2- Le cas d'ABC arbitrage : un exemple concret de politique d'intéressement au capital mise en place avec succès au sein d'une PME

Contexte :

La PME ABC arbitrage a été créée il y a 13 ans,. Elle conçoit des stratégies d'arbitrage sur la plupart des marchés financiers européens et américains et compte aujourd'hui 65 collaborateurs et est cotée sur Euronext Paris compartiment B, avec près de 50% de flottant.

La présence à différents niveaux des cinq fondateurs au capital de l'entreprise a été un facteur clé du succès du développement d'ABC arbitrage durant les cinq années qui ont suivi sa création, compte tenu de la très forte implication des fondateurs au quotidien dans l'entreprise.

Pour autant, les dirigeants d'ABC arbitrage ont rapidement pris conscience du fait que l'entreprise ne pourrait pas se développer de manière pérenne en s'appuyant sur ses seuls fondateurs. Il lui fallait impérativement pouvoir compter sur la motivation de nouveaux managers auxquels elle devait être en mesure de proposer un projet entrepreneurial.

La mise en place d'un premier plan d'attribution de BSPCE et de stock-options 5 ans après la création d'ABC arbitrage :

Après cinq ans d'existence, pour être attractif auprès de jeunes talents tout en évitant une augmentation trop importante des charges fixes directement liées à l'augmentation de la masse salariale, ABC arbitrage a décidé de mettre en place des premiers plans d'attribution de produits capitalistiques.

Cette politique d'intéressement au capital a rencontré un franc succès, et ce malgré la fluctuation du cours de bourse qui a rendu certaines émissions définitivement sans intérêt, ce qui démontre que ces produits ne sont pas sans risque pour les collaborateurs et mérite une fiscalité adaptée.

La mise en place d'un plan de grande envergure d'intéressement au capital 10 ans après la création de l'entreprise :

Compte tenu du succès qu'avait connu en interne les premiers plans d'attribution de produits capitalistiques et face à la nécessité de franchir une nouvelle étape dix ans après la création de l'entreprise, le conseil d'administration d'ABC arbitrage a pris en 2006 la décision de mettre en place un programme de grande envergure d'intéressement au capital, qui mêle l'attribution de stock-options et d'actions gratuites avec des fenêtres de déclenchement à 2 et 5 ans :

- Il concerne plus d'un tiers des dirigeants et des collaborateurs, soit 24 personnes,
- Il s'inscrit dans le cadre d'un projet d'entreprise baptisé « Horizon 2010 », c'est-à-dire prenant en compte les résultats de 5 exercices (2006 à 2010 inclus),
- Il prend comme base de réflexion les résultats nets consolidés des 5 exercices passés, soit environ 32 millions d'euros accumulés entre les exercices 2001 et 2005 et donne pour ambition aux bénéficiaires de tripler ces résultats cumulés en 5 ans,
- Il est conditionné à des niveaux de résultats suffisamment élevés pour qu'il soit en réalité un partage de surperformance avec les actionnaires historiques. La direction et les actionnaires sont convenus d'un partage de la surperformance d'environ 2/3 pour l'actionnaire et d'un tiers pour les bénéficiaires des produits capitalistiques. En aucun cas, les actionnaires n'ont donc consentis un avantage sans contrepartie.
- D'une durée de 5 ans, le programme d'intéressement au capital est progressif et en fonction du montant des résultats nets cumulés, soit après charges et impôts,
- Un pacte d'actionnaires a été attaché aux actions issues du programme afin d'accentuer l'implication à moyen terme des collaborateurs et d'éviter potentiellement l'effet mercenaire. Le pacte empêche toute cession massive d'actions de la part des bénéficiaires, cessions qui pourraient avoir un effet négatif sur le cours de bourse et donc sur la valorisation des actions des autres actionnaires.

Outre la condition de performance, sa réalisation individuelle est conditionnée à la présence du bénéficiaire et est donc un programme de fidélisation.

Il confirme la volonté d'un fort développement pour les cinq prochaines années et en est un des instruments indispensables.

Les effets de ce programme se font déjà sentir au bout de 2 ans puisque la société a fait en 2 ans plus de résultat que sur les 5 exercices de références précédents. L'exercice 2007 a même présenté un résultat historique et ce malgré une crise financière majeure. Il ne fait aucun doute que ce résultat n'aurait pu être obtenu au bénéfice des actionnaires sans une motivation et une fidélisation importantes des équipes.

L'achat d'actions de la société par les collaborateurs : une alternative qui a été étudiée en détail :

L'achat d'actions d'ABC arbitrage par les salariés de l'entreprise a été étudié en détail mais s'est révélé impossible à mettre en place dans des proportions adéquates pour plusieurs raisons :

- Compte tenu de la croissance de l'entreprise et de sa cotation, la valorisation de cette dernière avait atteint un niveau qui rendait l'achat d'actions difficile,
- Les salaires à recevoir pour investir auraient dû être très importants pour que les salariés puissent garder une capacité d'investissement suffisante, après paiement des charges sociales et des impôts,
- Les banques financent plus difficilement certains secteurs d'activité tels que celui d'ABC arbitrage qu'elles ont du mal à appréhender, étant entendu que le financement devient encore plus inaccessible dans une période où l'ensemble du système bancaire restreint l'accès au crédit.

Les enseignements qu'il est possible de tirer de l'exemple réussi de la mise en place d'une politique d'intéressement au capital chez ABC arbitrage :

Le programme d'intéressement au capital qu'ABC arbitrage a mis en place dix ans après sa création a permis de donner aux dirigeants de l'entreprise les moyens de motiver les équipes, ce qui en soit constitue le principal moteur de développement de l'entreprise.

Les quelques cas déviants dont la presse et le public sont friands sont toujours issus de la pratique de grands groupes qui ont un mode de gouvernance différent de celui des PME, cibles de nos propositions.

Dans tous les cas, ces mauvais exemples ne doivent pas faire oublier la grande utilité des outils qui permettent aux PME d'intéresser leurs collaborateurs au capital, dès lors qu'ils sont utilisés de manière responsable dans leurs quantités mais surtout dans les modalités de mise en œuvre.

Dans la plupart des cas les montants sont cohérents avec la réalité économique de l'entreprise, il n'y a pas d'abus et l'utilité des différents modes d'intéressement est démontrée.

2.3- Les propositions d'ABC arbitrage aux parlementaires : permettre aux PME de mettre en place avec plus d'efficacité et de manière plus systématique des outils d'intéressement au capital

Les BSPCE apparaissant comme étant l'outil d'intéressement au capital le plus adapté aux besoins et aux contraintes des PME, ils méritent d'être encouragés à travers la mise en place de **quelques propositions ciblées qui permettraient de responsabiliser et de motiver davantage les salariés, tout en respectant les intérêts des actionnaires et les contraintes budgétaires de l'Etat.**

Nombreux sont les plans d'options accordés en 2000 ou 2001 qui sont encore aujourd'hui à un prix supérieur au cours de bourse, ce qui démontre que les collaborateurs ne sont pas sans risque face à ces produits et au prix de souscription qu'il faut financer. Néanmoins, les BSPCE, qui ont été conçus spécifiquement pour les PME, avec une fiscalité plus attractive que celle des stock-options méritent d'être encouragés.

Les BSPCE présentent, à l'instar de toute option sur le capital, la garantie d'une forte implication des salariés dans le développement de l'entreprise, une rémunération complémentaire, une association aux profits futurs de l'entreprise source de motivation et de fidélisation, la création d'un actionnariat salarié stable.

Les actionnaires accepteront d'autant plus facilement la dilution liée à l'attribution des BSPCE que cette attribution se fait progressivement et en fonction de l'atteinte de résultats ambitieux par l'entreprise. La logique consistera alors pour les actionnaires à partager avec les salariés de la surperformance.

Proposition n°1 : supprimer la condition de durée pendant laquelle une entreprise est autorisée à émettre des BSPCE.

Actuellement, une PME peut émettre des BSPCE pendant les 15 premières années de son existence. Si 15 ans peuvent a priori apparaître comme étant une période assez longue, il faut savoir que durant les premières années qui suivent la création de l'entreprise, les fondateurs n'ont en général pas besoin de mettre en place des plans de BSPCE dans la mesure où ils se partagent le capital.

Le besoin de BSPCE se fait sentir la plupart du temps uniquement dans un second temps bien après la création de l'entreprise pour favoriser des relais de croissance, une nouvelle créativité et l'implication de nouveaux acteurs. Tant que la société répond à la définition d'une PME, ses besoins en termes de produits capitalistiques restent identiques. Mettre un délai crée un effet couperet improductif. Tant qu'elle est une PME, face à un environnement concurrentiel accru, il est important de pouvoir lui conserver les moyens de poursuivre l'implication des collaborateurs sur le moyen/long terme.

Proposition n°2 : remonter de 150 millions d'euros à 1 milliard d'euros le seuil de capitalisation maximum au-delà duquel les entreprises ne sont plus autorisées à émettre des BSPCE.

Le seuil de 150 millions correspondait en 1998 lors de la création des BSPCE à une petite, voire à une moyenne capitalisation. Il était donc totalement légitime. Or en 2008, soit dix ans après la création des BSPCE, les niveaux de capitalisations notamment boursières ont profondément évolué. Le seuil de 150 millions d'euros correspond aujourd'hui à une micro capitalisation.

Dans le cadre de sa démarche dite de "meilleure régulation" et du groupe de travail présidé par Yves Mansion sur les valeurs moyennes et petites (VaMPs), l'AMF a, en collaboration avec MiddleNext, décidé de fixer le seuil définissant une valeur petite et moyenne à 1 milliard d'euros de capitalisation boursière. Par volonté de cohérence, il est donc proposé de retenir ce même repère pour la capacité d'émission des BSPCE.

Proposition n°3 : permettre à une société qui possède des filiales d’attribuer des BSPCE de la société mère à des collaborateurs qui sont salariés dans les filiales.

Aujourd’hui l’attribution de stock-options de la société mère à des salariés de filiales est possible. Les BSPCE étant particulièrement bien adaptés aux contraintes et aux objectifs des PME, il serait opportun que cette autorisation puisse également être appliquée dans le cas des BCPCE.

Cela permet de motiver collectivement les salariés en se donnant la possibilité de privilégier une culture de groupe.

Proposition n°4 : Etendre la durée de vie maximum des BSPCE de 5 à 8 ans.

La durée de 8 ans est couramment utilisée dans le cas des stock-options. Limiter la durée de vie des BSPCE à 5 ans a pour conséquence de réduire considérablement la période qui est laissée au salarié pour optimiser l’exercice de ses BSPCE, dès lors que 5 ans est en temps que tel une bonne durée pour observer la performance de l’entreprise.

Une durée de 8 ans permettrait d’avoir une durée moyenne d’observation de la performance de l’entreprise de 5 ans et une durée de 3 ans laissée au salarié pour choisir le moment le plus opportun pour lui d’exercer ses BSPCE.

Proposition n°5 : Confier la fixation du prix de souscription des BSPCE au Conseil d’administration ou au Directoire.

Le Code Général des Impôts réserve pour les BSPCE, la fixation du prix de souscription à l’Assemblée Générale. Dans un souci de simplification, la fixation du prix pourrait être, tout comme le droit d’attribution, confiée au Conseil d’administration ou au Directoire.

Cette mesure fait partie des propositions de CroissancePlus dans son livre blanc « laissons courir les gazelles », publié en octobre 2006.

Proposition n° 6 : inscrire la mise en place des plans d’intéressement au capital dans les grilles de développement durable, au niveau de la responsabilité économique des entreprises.

Les critères suivis pourraient être :

- Le pourcentage des salariés de l’entreprise qui bénéficie des plans d’intéressement,
- La part de capital réellement détenue ainsi que celle potentiellement détenue par les salariés.

Un simple décret pourrait obliger les entreprises cotées non pas à atteindre des objectifs mais simplement à publier à titre d’information dans leur rapport annuel ces deux ratios avec leur évolution sur les cinq dernières années.

L’opportunité de généraliser cette mesure à l’ensemble des PME mériterait d’être étudiée et pourrait passer par l’obligation d’inscrire ces ratios dans les liasses fiscales des entreprises.

L’objectif de cette mesure est avant tout d’attirer l’attention des dirigeants de PME sur l’importance stratégique que représente l’intéressement au capital des salariés pour le développement pérenne de l’entreprise, dans un objectif de création de richesse économique équilibrée et durable.

3- Les primes variables (bonus) :

3.1- Un mode de rémunération nécessaire au bon fonctionnement d'une société à fort potentiel de croissance

Globalement le système des primes variables (appelées aussi « bonus » en particulier dans le monde financier) est un mode de rémunération pertinent pour les entreprises :

- Il permet de maintenir des rémunérations fixes raisonnables,
- Il s'agit d'une rémunération au mérite qui permet à une PME de payer ses collaborateurs en fonction des résultats qu'elle obtient,
- Les primes variables permettent au-delà de l'atteinte d'objectifs chiffrés de valoriser de manière discrétionnaire (et non pas discriminatoire) certains comportements qui rendent hautement compétitive l'entreprise : le respect des procédures de risques, l'esprit d'équipe, la capacité à créer, l'implication au niveau d'un projet de société, etc.

Le niveau de ces primes variables n'est pas à remettre en cause ; leur montant est une décision de gestion qui est le fruit d'un processus de décision au niveau de la direction et sous contrôle indirect, voire parfois direct, des actionnaires (qui sont eux-mêmes dans certains cas à la tête de l'entreprise ou qui en restent proches). Ces montants sont d'autant moins contestables qu'ils rémunèrent des métiers très techniques et dont la durée de vie n'est parfois pas beaucoup plus longue que celle de la carrière d'un sportif de haut niveau.

Il existe néanmoins deux points délicats dans la gestion de ces primes variables qui peuvent être importantes en montant : ce qui est primordial pour la pérennité de l'entreprise, pour ses actionnaires mais aussi pour l'ensemble des collaborateurs, c'est de garantir que les primes variables rémunèrent bien une performance réelle et que le résultat utilisé pour les payer ne se transforme pas demain en perte ou qu'il n'ait pas été gonflé artificiellement. Ce qui est choquant n'est pas tant le niveau des rémunérations que le fait qu'elles n'auraient jamais dues être payées au vu des résultats réels. Par ailleurs, il faut que ces primes variables ne soient pas génératrices d'un effet mercenaire avec des collaborateurs qui ne seraient pas impliqués sur la durée.

L'enjeu consiste à proposer un certain nombre de mesures concrètes qui devront limiter au maximum les dérives classiques que l'on observe encore trop souvent aujourd'hui dans le cadre de la mise en place de primes variables. Il ne s'agit pas en effet de déroger aux règles relatives à l'égalité professionnelle entre les salariés ni au principe « A travail égal salaire égal ». Outre, ce principe de non discrimination, une individualisation de la rémunération ne doit pas non plus être jugée pour l'employeur comme un levier pour exercer son pouvoir disciplinaire.

De surcroît, de telles primes variables individuelles ne sauraient se substituer aux systèmes légaux d'épargne salariale existants tels que la participation aux résultats de l'entreprise ou bien à l'intéressement (dont la réforme est en cours). En effet la participation et l'intéressement ont pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances (pour l'intéressement) de l'entreprise. (Articles L3312-1 et L3322-1 du code du travail).

Les sommes versées auraient bien entendu un caractère de salaire soumis à charges sociales et à l'IRPP. Sauf bien entendu à imaginer quelques dérogations permettant de favoriser la mesure.

Comme il s'agit d'une rémunération individualisée, il sera possible d'en définir le contour, soit précisément contractuellement (donc individuellement) par des critères objectifs, voire subjectifs mais mesurables, soit par un usage d'entreprise mettant en place une méthode de détermination des primes

variables s'appliquant à tous afin de circonscrire au maximum le risque de contentieux. Il reviendrait alors à chaque entreprise de définir et d'adapter le système à sa propre situation tout en respectant le cadre légal et/ou conventionnel.

3.2- Le cas de la finance de marché : un exemple concret qui permet d'appréhender les limites et les effets pervers des systèmes de primes variables

Le système de primes variables tel qu'il existe actuellement dans la plupart des entreprises présente plusieurs défauts, en particulier pour celles qui sont dans le secteur de la finance de marché :

- Plus un collaborateur « joue » sur les marchés, plus il a de chances de gagner de l'argent :
 - o au pire, s'il perd, il ne perçoit pas de bonus mais il ne perd rien d'autre que son poste et peut partir en cherchant un autre ailleurs,
 - o au mieux, s'il gagne, le système de rémunération revient à partager le gain obtenu en mettant parfois en risque l'argent des actionnaires.
- Si toute la chaîne hiérarchique est rémunérée selon les mêmes principes, cela incite l'ensemble des collaborateurs à avoir le même comportement, en ayant une vue court terme.
- Il est difficile d'éviter un comportement mercenaire s'il existe dans l'entreprise un système immédiat de primes variables. En effet, dès lors que le bonus aura été perçu par le collaborateur, et d'autant plus si ce bonus résulte d'un pari risqué mais réussi (avec quelle probabilité de succès ?), ce dernier aura souvent tendance à essayer de trouver un poste mieux payé ailleurs. Ceci constitue un réel handicap pour la mise en place d'équipes qui puissent être fidélisées dans la durée.
- Il se peut qu'une valorisation des opérations en cours de clôture au 31 décembre donne lieu à un résultat positif et donc au versement d'un bonus alors que ces mêmes opérations se révéleront perdantes quelques mois après.

Dit autrement et de façon un peu provocatrice, un tel comportement revient pour un collaborateur à aller jouer au casino avec l'argent des actionnaires. Dans ces conditions, le système peut rapidement devenir un « pousse au crime » d'autant plus que bien souvent la pression au résultat est très forte y compris dans l'évolution de carrière. La récente « crise des subprimes » est une bonne illustration des dérives potentielles du système des « bonus ».

En résumé, il y a « dissymétrie chronologique » entre les engagements de la société vis-à-vis du collaborateur en termes de rémunération variable et la réalité des bénéfices réalisés. D'autres professions savent parfaitement gérer ces situations. Les assureurs y sont depuis longtemps contraints au travers de la gestion de leurs actifs face aux engagements probables qu'ils ont sur leurs assurés.

Néanmoins, dès lors que le système des primes variables est mondial, il semble totalement illusoire :

- De vouloir les supprimer,
- De chercher à les plafonner,
- D'essayer de leur appliquer une fiscalité ou des contraintes propres à la France, ce qui affaiblirait l'attractivité de notre pays sur le plan international,
- De penser que les entreprises puissent prendre le risque de diverger de ce qui se fait dans d'autres pays, de peur que certains de leurs collaborateurs partent à l'étranger.

3.3- Les propositions d'ABC arbitrage aux parlementaires : mettre en place à disposition des PME un certain nombre d'outils en évitant de leur créer des obligations supplémentaires

De manière générale, l'enjeu consiste à proposer un certain nombre de mesures concrètes qui devront permettre aux PME de mieux gérer leurs rémunérations variables avec la volonté de voir s'aligner résultats, primes variables et comptes annuels de l'exercice concerné.

L'idée est donc de proposer des outils qui puissent être utilisés par les sociétés et non de nouvelles obligations de gestion qui seraient trop spécifiques à la France et en diminueraient sa compétitivité.

Proposition n°1 : permettre aux PME de conditionner l'attribution définitive de primes variables, calculées initialement en fonction de l'atteinte d'une performance, à une implication dans la durée des collaborateurs au sein de l'entreprise.

Actuellement on considère que la rémunération variable est uniquement destinée à rémunérer une performance passée. Il conviendrait de faire en sorte qu'au-delà de certaines sommes, il soit possible pour l'entreprise de conditionner une partie des versements des primes variables calculées en fonction de la présence du collaborateur.

La création de richesse pérenne nécessite forcément pour les entreprises et pour leurs actionnaires un processus de moyen / long terme, l'innovation reposant par exemple sur des cycles de travail de 3 à 5 ans.

Un collaborateur devrait être présent dans l'entreprise pendant une durée minimum pour toucher la totalité de la prime variable. Cette durée sera fixée en fonction des sommes en jeu (pour toute prime variable excédant le montant de la rémunération fixe par exemple), avec un plafond de durée de 3 ans permettant d'éviter les rétentions abusives.

Proposition n° 2 : permettre la mise en place, par des mesures cadres, d'une chronologie de versement des primes variables en fonction de la perception réelle des résultats par l'entreprise.

Comme pour la proposition n°1, cette idée revient à créer un système de « baignoire de sécurité » (un système qui se remplit et qui se vide), plus ou moins long en fonction des types de gestion utilisés pour garantir que les primes variables perçues par les collaborateurs correspondent à des gains réels pour l'entreprise et ses actionnaires. Il est de l'ordre du bon sens de veiller à ce que les primes variables ne soient encaissées par les collaborateurs qu'à partir du moment où l'entreprise a confirmation que les opérations montées ont réellement gagné de l'argent sur la durée.

Afin que cette mesure puisse être opérationnelle, il faut pouvoir admettre qu'une somme déclarée n'est pas forcément due dès lors que son paiement effectif est lié à l'atteinte de certaines conditions futures, elles-mêmes objectives. Le versement de la rémunération pourrait être ainsi différée de son fait générateur et uniquement si toutes les conditions sont finalement réunies.

Le code du travail et le contrat de travail devront expressément autoriser le système de « baignoire de sécurité » et le rendre incontestable en cas de litige devant les prud'hommes.

Proposition n°3 : rattacher le passif social à l'exercice de calcul de la prime variable et non à l'exercice de versement.

Les propositions n°1 et n°2 recommandent que le paiement des primes variables soit lissé pour permettre le contrôle de la justification économique du versement et pour s'assurer que ces primes sont pour les salariés un outil d'implication dans la durée favorable à l'innovation et à la création durable de richesse.

Pour autant, il est important pour ne pas déstabiliser les entreprises de rattacher la charge de salaire à l'exercice de comptabilisation du bénéfice.

Cette proposition devrait éviter aux entreprises d'avoir à porter des passifs sociaux non affichés ou non imputables sur les années durant lesquelles il y avait des résultats pour les payer.

Le code des impôts devra autoriser de passer en provision déductible des primes variables déclarées mais non payées ; autrement dit ces primes seront déductibles avant même leur versement définitif. Pour éviter toute dérive, nous proposons un maximum de 3 ans pour le versement et la fiscalisation de la totalité des sommes concernées. Cette proposition est donc neutre en termes de revenus pour l'Etat, à la trésorerie près qui pourrait être décalée sur 3 ans maximum.

Il est à noter que cette mesure nécessitera un lobbying au plan international afin de pouvoir être appliquée aux sociétés cotées soumises à des normes internationales.

Proposition n°4 : permettre la mise en place de contreparties, telles que, par exemple, le renforcement de la clause de non-concurrence et de loyauté, qui soient proportionnelles aux niveaux des primes variables perçues.

Aujourd'hui, tout le savoir-faire construit au prix des risques supportés par une entreprise peut être exploité ailleurs relativement facilement, la clause de non-concurrence étant très difficile à faire appliquer malgré des rémunérations qui peuvent être substantielles.

Il ne s'agit pas ici d'entraver la liberté du travail mais de reconnaître, comme cela se pratique dans certains sports, que certaines rémunérations élevées donne des droits de protection pour les actionnaires « payeurs ».

4- Conclusion :

Nous pensons, comme l'Association Nationale des Sociétés par Actions (ANSA – www.ansa.asso.fr), que le système des actions gratuites et des stock-options est complexe pour une PME et ses collaborateurs, l'empilement de modifications aussi bien fiscales que comptables et sociales en fait des outils techniques.

Il convient donc de libérer les BSCPE en levant les barrières de durée et de capitalisations. Ceci permettrait de maintenir nos PME compétitives en matière de recrutement et donc de leur donner une véritable chance de croître aussi bien en termes de bénéficiaires que de collaborateurs. Cette croissance serait alors source de revenus pour l'Etat et enclencherait ainsi une dynamique vertueuse de création-distribution de richesses.

Ces produits capitalistiques couvrent une tranche moyen / long terme mais nous avons la conviction que dans un monde ultra concurrentiel, il faut aussi donner aux entreprises en général mais surtout aux PME la capacité de gérer leur risque court / moyen terme au travers d'un système de rémunération variable en adéquation avec les produits complexes aujourd'hui manipulés par les entreprises qu'elles soient financière ou non.

Ainsi ces différentes mesures, relativement simples, devraient permettre sous la pression des organismes de gouvernance, des médias et des comités de réflexion existants notamment en Europe, de motiver la création de richesse économique équilibrée et durable.

Paris,
Le 03 juillet 2008

5- Annexes :

5.1- Définition des BSPCE

Bons de Souscription de Parts de Créateur d'Entreprise (BSPCE) :

Régis par l'article 163 bis G du Code général des impôts, ils ont été mis en place en 1998 et sont réservés aux salariés de la société ainsi qu'à ses dirigeants soumis au régime fiscal des salariés. Les bons doivent être exercés par leur titulaire dans les 5 ans qui suivent leur attribution.

Seules certaines sociétés par actions sont autorisées à créer des BSPCE, à savoir :

- les sociétés redevables de l'IS, non cotées ou cotées ayant une capitalisation inférieure à 150 millions d'euros ayant moins de 15 ans d'existence, dont le capital est détenu au moins à 25% par des personnes physiques directement ou indirectement.

5.2- Fiscalité des BSPCE

Imposition des gains issus de la cession des titres souscrits en exercice de BSPCE	
Conditions d'application du régime de faveur des BSPCE	<p>La société émettrice des BSPCE doit être non cotée ou cotée sur un marché réglementé ou organisé d'un Etat de l'EEE (Espace Economique Européen). Si elle est cotée, sa capitalisation boursière doit être inférieure à 150 millions d'euros.</p> <p>La société doit être immatriculée au RCS depuis moins de 15 ans.</p> <p>La société ne doit pas avoir été créée dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, ou d'une extension d'activités existantes ; elle doit être nouvelle.</p> <p>Le capital de la société doit être détenu, pour au moins 25 %, par des personnes physiques ou par une personne morale elle-même détenue par des personnes physiques.</p>
Gain imposable	Gain net réalisé lors de la cession des titres souscrits en exercice des bons égal à la différence entre le prix de cession des titres net de frais et taxes acquittés par le cédant et leur prix d'acquisition.
Modalités d'imposition	<p>Principe d'imposition selon le régime des plus-values de cession sur valeurs mobilières ou de droits sociaux au taux de 27 % (16 % + 11 % de prélèvements sociaux).</p> <p>Exception : imposition au taux de 41 % (30 % + 11 % de prélèvements sociaux) lorsqu'au moment de la cession des titres acquis en exercice des BSPCE, le bénéficiaire exerce son activité dans la société émettrice depuis moins de 3 ans.</p>
Obligations déclaratives	<p>La société émettrice des BSPCE informe la direction des services fiscaux au plus tard le 15 février de chaque année qui suit les souscriptions de titres en exercice des bons, des nom et adresse de chaque souscripteur, ainsi que des dates, nombre et prix d'acquisition des titres correspondants.</p> <p>Elle atteste en outre, sur le même document, qu'elle remplit les conditions prévues par la loi relatives notamment à l'émission et à l'attribution de ces bons.</p> <p>Enfin, elle indique sur ce document, à la date d'exercice des bons, depuis quelle date le salarié ou le dirigeant bénéficiaire exerce son activité dans la société ou, s'il n'y exerce plus son activité, la date de son départ et son ancienneté à cette date.</p> <p>La société émettrice des bons de souscription de parts de créateur d'entreprise délivre à chaque souscripteur, en tant qu'il le concerne, un duplicata du document mentionné, et dans le même délai. L'intéressé doit joindre ce duplicata à sa déclaration de revenus déposée au titre de l'année d'exercice des bons concernés.</p> <p>Sanctions du non-respect des obligations déclaratives :</p> <p>Pour le contribuable : déchéance du régime fiscal prévu par l'article 163 bis G du CGI et l'imposition dans les conditions de droit commun du gain de cession des titres acquis en exercice des BSPCE concernés.</p> <p>Pour la société émettrice : amendes fiscales prévues par l'article 1729 B du CGI.</p>



ABC arbitrage
40, rue Notre Dame des Victoires
75002 Paris

actionnaires@abc-arbitrage.com

www.abc-arbitrage.com