

Belgique

Le nouveau droit de la participation financière

Alexia AUTENNE *

Un des faits marquants de l'année sociale 2001 en Belgique est incontestablement l'adoption, le 22 mai dernier, d'une loi relative à la participation des travailleurs aux bénéfices et au capital qui vient mettre fin à de nombreuses années d'immobilisme dans le domaine de la participation financière. La présente contribution vise à rendre compte de cette nouvelle loi en mettant en lumière ses caractéristiques principales. Tout d'abord, après avoir apporté quelques précisions contextuelles permettant de comprendre l'évolution du débat sur la participation financière en Belgique, nous ferons brièvement état des différentes formules de participation pratiquées avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi. Ensuite, nous examinerons la loi du 22 mai 2001 proprement dite, en tentant de faire ressortir ses lignes de force. Enfin, nous évoquerons les limites de la réforme.

Le contexte, les débats

Les pratiques de participation financière des travailleurs et plus particulière-

ment d'actionnariat salarié connaissent un succès croissant dans les entreprises belges. Attribution gratuite d'actions, octroi de parts bénéficiaires, stock-options, plan d'investissement en actions... : autant de techniques allant dans le sens d'une modification de la convention de partage du risque qui est à la base du statut salarial moderne.

Contrairement à ses voisins environnants, la Belgique ne disposait pas, jusqu'il y a peu, d'un cadre juridique spécifiquement consacré à la participation financière. Par le passé, les pouvoirs publics ont bien pris une série d'initiatives législatives afin de permettre certaines formes limitées de participation mais une grande incertitude subsistait quant au traitement fiscal et para-fiscal qui devait être appliqué. En 1991, à l'issue du premier Rapport PEPPER¹, l'Union européenne a épinglé le retard de la Belgique en la matière, estimant que « la croissance de la participation est entravée par l'absence d'un cadre législatif spécifique et cohérent et par l'absence d'avantages fiscaux ». En

19

* Aspirante du Fonds National de la recherche Scientifique au Centre de Philosophie du Droit de l'Université Catholique de Louvain en Belgique.

1. Rapport PEPPER I de la Commission Européenne de 1991, *Europe Sociale*, Supplément 3/91, Luxembourg 1991.

2. Rapport PEPPER II de la Commission Européenne de 1996, *COM(96)697 final*.

BELGIQUE

96, dans le second Rapport PEPPER², qui fait suite à une Recommandation du Conseil¹, la Commission constate à nouveau qu'aucune initiative législative n'a été prise ; elle relève également l'inexistence d'analyses statistiques approfondies (quantitative ou qualitative) sur la diffusion des régimes analysés. A notre connaissance, ce déficit statistique n'a toujours pas été comblé.

Les causes profondes du retard accusé par la Belgique sont multiples ; elles tiennent, pour une large part, à la présence relativement faible de sociétés de grande taille à actionnariat ouvert ainsi qu'à l'état des marchés financiers qui, malgré un regain de dynamisme², ont enregistré peu d'innovations dans le domaine du financement des entreprises. Une des raisons du vide juridique qui a longtemps persisté réside également dans le blocage politique qui, pendant plusieurs années, a mis un frein à toute reconnaissance légale de la participation. Les deux grands syndicats belges, CSC et FGTB³, se sont fermement opposés à l'octroi d'incitants fiscaux et parafiscaux au profit des formules de participation. Pour dénoncer les effets pervers de ces formules, ils avancent différents

arguments d'ordre économique et normatif : flexibilisation de la masse salariale, précarisation, promotion d'un système dual de rémunération, affaiblissement de la solidarité collective, déperdition pour la sécurité sociale, etc. La principale pierre d'achoppement est toutefois liée à la fameuse « norme salariale ».

En 1996⁴ la majorité sociale-chrétienne/socialiste (gouvernement Dehaene) décide d'intervenir plus substantiellement dans le processus de formation des revenus dans le but de sauvegarder préventivement la compétitivité de l'économie belge. Le gouvernement instaure alors un mécanisme de norme salariale maximale : les partenaires sociaux (et, à défaut, le gouvernement) sont chargés de fixer annuellement, à travers un accord interprofessionnel, la marge maximale disponible pour l'évolution du coût des salaires. Cette marge est fonction d'un ensemble de paramètres et principalement de l'évolution des salaires en France, en Allemagne et aux Pays-Bas, les trois principaux partenaires commerciaux de la Belgique. Elle est de 6,1 % pour 1997-1998, 5,9 % pour 1999-2000 et 6,4 % pour 2001-2002. Désormais, les partenaires sociaux ne peu-

1. Recommandation du Conseil du 27 juillet 1992 concernant la promotion de la participation des travailleurs aux profits et aux résultats de l'entreprise, 92/443/EEC.
2. Citons, par exemple, la création d'Euronext qui regroupe les marchés financiers d'Amsterdam, Bruxelles et Paris ainsi que les développements futurs d'Easdaq, marché pan-européen pour les entreprises de croissance. Un certain nombre de textes de loi sont également en préparation en vue de réorganiser les systèmes de contrôle des marchés financiers.
3. Confédération des Syndicats Chrétiens, Fédération Générale du Travail de Belgique.
4. Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, M.B., 1^{er} août 1996.
5. En Belgique, la négociation peut avoir lieu à trois niveaux : celui de l'entreprise, du secteur et de la nation. La négociation est hiérarchisée et fonctionne habituellement sur la base d'un cycle de deux ans. Elle est en principe inaugurée par un accord interprofessionnel conclu au niveau national qui octroie certains avantages pour l'ensemble des travailleurs et qui fait office de socle minimum en matière de salaires, de durée du travail ou de congés annuels. Suivent les accords sectoriel de branches qui améliorent ou concrétisent les décisions nationales. Viennent ensuite les négociations au sein de chaque entreprise qui ne peuvent aller à l'encontre des résultats des niveaux supérieurs. La Belgique bénéficie d'un taux de couverture élevé des travailleurs par des conventions collectives de travail (autour de 90 %). Le taux de syndicalisation parmi la population salariée est lui aussi fort important (près de 75 %).

vent plus conclure des conventions collectives⁵ comprenant des augmentations salariales exagérées (c'est-à-dire supérieures aux plafonds fixés au niveau interprofessionnel). En pratique, l'existence d'une marge maximale contraignante pour le coût salarial réduit le pouvoir de négociation des syndicats au niveau du secteur. La seule manière de contourner cet obstacle passe alors par le partage des profits au niveau de l'entreprise. Or, à partir du moment où le partage des profits devient un instrument important pour augmenter la « rétribution » des travailleurs, celui-ci risque de devenir un enjeu supplémentaire du conflit salarial dans les entreprises.

Le 10 juillet 1998, dans l'idée de préparer le terrain en faveur de la participation, le législateur a adopté une loi visant à exclure les participations aux bénéfices du champ d'application de la norme salariale. Cette loi, au demeurant fort critiquée en raison de ses modalités trop contraignantes, autorise – moyennant le respect de certaines conditions – les entreprises à octroyer des participations sans pour autant tomber sous le couperet de la modération salariale. On ne pouvait imaginer cadeau plus empoisonné pour les syndicats (surtout en période de croissance) : le législateur limite leur faculté de négocier une augmentation des salaires traditionnels (conventionnels et socialisés) mais il les invite à accepter des formules de rétribution échappant aux protections issues du droit social !

Si, par le passé, différents projets et propositions de loi en matière de participation avaient déjà vu le jour, aucun texte n'avait véritablement fait l'objet d'un débat au Parlement. L'absence de consensus des partenaires sociaux a longtemps traduit une certaine division du monde poli-

tique, principalement à cause du relais dont les organisations syndicales bénéficient au sein des partis traditionnels. Depuis juin 1999, la nouvelle majorité en place (dénommée « arc-en-ciel », elle regroupe des libéraux, les socialistes et les écologistes) a décidé de reprendre à son actif le dossier sur la participation financière et elle a fait de cette question une des priorités de son agenda gouvernemental. En juin 2000, un accord a été dégagé au sein du Conseil des ministres. A la suite de cet accord, le gouvernement a mis sur pied un groupe de travail composé de représentants du monde patronal et syndical, en vue de dégager les lignes de force d'un projet de loi en matière de participation. Le gouvernement a laissé une autonomie de négociation aux partenaires sociaux mais en leur imposant le respect de trois conditions. L'utilisation de formules de participation financière est conditionnelle (1) à l'indexation des salaires, (2) au respect des augmentations barémiques et (3) à l'octroi d'une augmentation salariale supérieure aux deux montants précédents. Les représentants syndicaux ont réaffirmé leur position commune : les travailleurs ne sont pas demandeurs d'une loi en matière de participation financière car ils y voient une série de désavantages. Ils insistent néanmoins sur le fait que si système légal il y a, ce dernier doit au moins contenir une série de dispositions destinées à éviter les dérives du système. Ces dispositions concernent le respect des structures de concertation officielles, le recours à une convention collective de travail, l'accès au système pour tous les travailleurs dans l'entreprise, l'octroi des mêmes avantages à tous les travailleurs, la possibilité d'un seul système pour l'ensemble des filiales et établissements d'un groupe et le maintien de l'emploi dans

BELGIQUE

l'entreprise concernée. Les organisations d'employeurs, quant à elles, ont accueilli avec satisfaction la volonté gouvernementale d'instaurer un cadre légal incitatif. Elles sont toutefois restées extrêmement réservées sur le principe du recours obligatoire à la concertation sociale d'entreprise.

A l'issue des travaux du groupe, un accord a pu être dégagé – la volonté d'aboutir du gouvernement y étant pour beaucoup. Cet accord, qui est donc le fruit d'un compromis, a pris force de loi le 22 mai 2001, après avoir passé la rampe de l'examen du Conseil d'Etat et des deux Assemblées.

La nouvelle loi « relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéficiaires des sociétés » constitue une innovation importante. D'une part, elle crée, en Belgique, un climat favorable à la participation en mettant fin aux incertitudes en la matière. D'autre part, elle canalise le développement de la participation en soumettant celle-ci à un régime juridique spécifique qui se trouve à la croisée de différentes branches du droit (social, fiscal, commercial et financier) et qui tente d'articuler les deux logiques ambivalentes – salariale et patrimoniale – qui imprègnent cette matière.

Les formules de participation financière pratiquées avant la loi du 22 mai 2001

Les formules de participation financière pratiquées par les entreprises antérieurement à la loi du 22 mai 2001 peuvent être divisées en trois grandes catégories. Elles sont susceptibles de prendre des formes diverses et elles sont gouvernées par une jurisprudence contrastée et par quelques législations éparpillées. Un des problèmes majeurs concerne

la question de savoir si les sommes issues de la participation doivent être assimilées à des rémunérations salariales auquel cas elles doivent être soumises au régime social et fiscal qui s'y rapporte (perception de cotisations sociales, taxation à titre de revenus professionnels, prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire en cas de licenciement, etc.). Or, c'est précisément pour échapper à la pression fiscale et parafiscale pesant sur les salaires que les entreprises ont instauré des formules de participation. En effet, vu le caractère relativement élevé des charges sociales, les entreprises adoptent volontiers des formules de rétribution qui sont le siège d'une fiscalité allégée (chèques-repas, chèques-vacances, intéressement, etc.).

La participation aux bénéficiaires

Outre les primes et boni individuels, certaines sociétés ont instauré, de leur propre initiative, des systèmes collectifs d'attribution à tout ou partie de leur personnel d'une part des bénéficiaires de l'entreprise. A la question de savoir quelle est la nature juridique des sommes découlant de ces systèmes (avantage rémunérateur ou revenu patrimonial ?), la jurisprudence a offert des réponses contrastées. Les péripéties judiciaires auxquelles fut confrontée la société Agfa-Gevaert, laquelle défraya la chronique au début des années 90 en allouant à ses travailleurs des participations bénéficiaires illustrent bien l'insécurité juridique qui pesait sur ce type de participation.

L'actionnariat salarié

En matière d'actionnariat salarié, on peut répertorier trois types de formules : l'acquisition individuelle d'actions, l'at-

tribution gratuite d'actions et le plan d'investissement en actions.

- Pour encourager l'acquisition individuelle d'actions par les travailleurs, le législateur belge a adopté deux types de mesures incitatives. Il s'agit, d'une part, des célèbres arrêtés royaux Monory-Declercq permettant aux contribuables de déduire de leur revenu global imposable les montants, jusqu'à concurrence de certains plafonds, qu'elles affectent à l'acquisition d'actions ou de parts de sociétés belges ou de fonds de placement créés spécialement. Cette mesure fut un réel succès et, même si la justification première concernait la promotion du capital à risque, celle-ci servit de support à la promotion de l'actionnariat des travailleurs. En effet, le dispositif Monory-Declercq a été prolongé de manière indéfinie dans un cas précis : celui du travailleur qui achète des actions de la société qui l'emploie. En pratique, seuls les travailleurs des grandes entreprises cotées purent bénéficier du système (les autres étant, à défaut d'actions émises, dans l'incapacité d'acquérir des parts de capital). D'autre part, par une loi du 18 juillet 1991 intégrée dans le Code de commerce, le législateur facilite, pour les entreprises, le recours à l'émission d'actions préférentielles réservées aux membres du personnel.

- L'attribution gratuite d'actions, quant à elle, possède un statut controversé. En avril 1999, la Cour du travail de Bruxelles a estimé que l'attribution gratuite d'actions ne constituait pas, en l'espèce, une rémunération soumise à la sécurité sociale. Une certaine doctrine s'est toutefois plu à souligner qu'il s'agissait bien d'une rémunération car l'action gratuite constitue un avantage évaluable en argent, à charge de l'em-

ployeur et en lien avec la relation de travail.

- Le plan d'investissement en actions est un dispositif collectif de participation au capital ayant pour caractéristique la création d'un instrument de participation qui vient s'interposer entre la société et les travailleurs-actionnaires. La société employeur contribue annuellement et en fonction de son résultat à l'alimentation d'une société de participation créée en son sein et dont les travailleurs sont actionnaires. Avec les sommes versées (après impôt), la société de participation achète des actions de la société-employeuse. Contrairement aux autres formes d'actionnariat salarié, le mécanisme du plan d'investissement favorise l'émergence d'une nouvelle catégorie d'acteur collectif : les actionnaires-travailleurs, représentés par les instances dirigeantes de la société de participation. Les trois exemples paradigmatiques de ce type de plans sont les dispositifs mis en œuvre par les sociétés Petrofina (avant sa fusion avec Total), Colruyt ainsi que par la banque d'épargne HBK (avant sa fusion avec Mercator). Les systèmes Colruyt et HBK furent largement médiatisés car ils firent l'objet de deux procès à rebondissements à l'issue desquels les deux entreprises furent condamnées à verser des arriérés de cotisation à l'Office national de sécurité sociale.

Soulignons que, si la jurisprudence sur la notion de rémunération en matière de sécurité sociale est relativement importante, très peu de décisions ont été rendues en matière fiscale. L'absence de réaction de l'administration des impôts s'explique peut-être par l'importance assez limitée de l'enjeu financier, dès lors que l'impôt des sociétés atteint déjà 40,17 % sur les dividendes distribués au-

BELGIQUE

quel il faut ajouter le précompte mobilier de 25 %.

Les stock-options

Ce système bien connu d'intéressement a fait l'objet d'une loi en matière fiscale, la loi du 26 mars 1999. Cette réglementation répond en partie à des demandes insistantes de la part de milieux patronaux désireux de bénéficier d'une législation attractive pour attirer ou fidéliser, dans un contexte concurrentiel, des travailleurs fortement sollicités sur le marché du travail. L'approche privilégiée par le législateur vise à taxer forfaitairement (7,5%) à l'impôt des personnes physiques l'avantage découlant de l'octroi de l'option. Celui-ci est déterminé par la valeur de l'option au moment de son attribution et non pas par le gain réalisé lors de l'exercice de celle-ci. La loi n'impose aucune contrainte particulière en terme de nombre d'options offertes ni en terme d'accès aux différentes catégories de travailleurs. Elle ne s'attaque pas non plus à la question – délicate – de l'opacité des conditions d'attribution des options.

La loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices

La loi du 22 mai 2001 vise à encourager et à encadrer les dispositifs de participation financière. Elle ne supprime pas pour autant les systèmes de participation existants. Cela dit, pour bénéficier des incitants fiscaux offerts par le législateur, ces derniers devront respecter les nouvelles conditions légales.

Les lignes de force de cette législation peuvent être résumées comme suit.

- La participation peut prendre la forme d'une participation aux bénéfices ou d'une participation au capital. Dans le

premier cas, il s'agit d'une participation attribuée en *espèces* qui est fonction du bénéfice de l'exercice comptable ; dans le second, il s'agit également d'une participation liée au bénéfice comptable mais attribuée en *actions ou parts* assorties d'un droit de vote et émises ou à émettre par la société concernée (ou une société liée). Le système ne s'applique pas aux secteurs public et non-marchand, ceux-ci ne dégageant pas, à proprement parler, de bénéfice comptable.

- La mise en place d'un plan de participation, qui peut être introduit tant au niveau de l'entreprise que du groupe, se fera obligatoirement par une convention collective spécifique ou par une procédure d'adhésion des travailleurs (dans le cas où l'entreprise ne compte pas de délégation syndicale). Cette obligation de recourir à une convention collective fait écho à une des revendications fondamentales des organisations syndicales : la reconnaissance formelle de l'insertion de la participation dans le domaine de la concertation sociale. Les représentants des travailleurs critiquent toutefois le caractère *spécifique* de la convention. Ils déplorent également le moindre rôle laissé aux secteurs, estimant qu'on aurait pu prévoir l'élaboration d'un cadre sectoriel, avec création éventuelle d'une société ou d'un fonds sectoriel de participation. Le législateur a centré tout son dispositif sur le niveau de l'entreprise, le rôle de la branche étant pour sa part limité à la fixation des critères objectifs pour l'octroi des participations.

- Le montant total des allocations qui découlent d'un régime de participation ne peut dépasser 10 % de la masse salariale brute totale de l'entreprise et 20 % du bénéfice (après impôts). Le premier plafond vise à limiter l'ampleur de la participation

par rapport aux rémunérations, le second tient compte de la préoccupation des actionnaires de ne pas avoir à consentir une trop grande part du bénéfice lorsque celui-ci est peu élevé. En outre, le plan de participation doit nécessairement être accompagné d'une convention collective (sur le plan interprofessionnel, sectoriel ou au niveau de l'entreprise) relative aux salaires pour la même période de référence et ce, afin d'éviter que la participation ne se substitue à la rémunération ou à une de ses composantes. L'instauration d'un plan ne peut aller de pair avec une diminution nette de l'emploi calculée en équivalent temps plein. Ainsi, contrairement aux solutions en vigueur dans certains pays, le législateur belge a décidé d'interdire l'utilisation de la participation dans les entreprises en difficulté. La question avait notamment été soulevée à propos de la Sabena (la compagnie aérienne nationale) suite à l'annonce, par la direction, d'une vaste opération de restructuration visant à redresser la situation déficitaire de la compagnie.

- Contrairement à la technique des stock-options, la participation présente une dimension collective ; elle n'est pas envisagée comme un instrument de motivation individuelle. La loi précise, en effet, que tous les travailleurs (liés par un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée) doivent avoir la possibilité de « participer » ; aucune discrimination ne pouvant être commise à l'encontre d'une ou plusieurs catégories de travailleurs. Seule une ancienneté de 1 an pourra être imposée.

- Le régime fiscal et parafiscal de la participation est un régime *sui generis* qui se distingue tant de celui applicable aux salaires que de celui applicable aux revenus mobiliers. Les sommes issues de la

participation sont traitées comme un avantage de type nouveau qui participe à la fois de l'avantage rémunérateur et du partage entre les travailleurs du fruit des fonds investis dans l'entreprise. L'obtention de l'avantage est soumise à la retenue d'un prélèvement libératoire et forfaitaire à la source. Les travailleurs perçoivent donc un revenu net, la perception de la taxe étant laissée aux soins de l'employeur qui en est responsable vis-à-vis du fisc. Le prélèvement est moins élevé dans le cas d'une participation en capital. Si le travailleur perçoit l'avantage sous forme d'actions, il ne paie pas de cotisation sociale et il sera soumis à une taxe forfaitaire de 15 % . Si le travailleur perçoit l'avantage en espèces, l'employeur doit retenir une cotisation de 13,07 % et une taxe de 25 % sera appliquée sur le solde. Afin de compenser le déficit de la sécurité sociale qui pourrait résulter d'un tel régime, le législateur a prévu l'affectation d'une partie du produit de l'imposition des participations au financement d'institutions gérant différents régimes de sécurité sociale.

- Le plan peut éventuellement prévoir l'utilisation d'une structure intermédiaire de détention et de gestion des participations en capital, à savoir une société coopérative de participation. Le système proposé s'inspire fortement du plan d'investissement en actions qui avait été pratiqué par la banque d'épargne HBK et qui avait été à la base d'un procès retentissant avec l'ONSS (*cf. supra*). Les mesures concernant le contrôle et la bonne gestion des sociétés coopératives de participation sont encore inconnues, elles doivent être reprises dans un arrêté royal d'exécution. L'impulsion gouvernementale en faveur de la gestion collective doit toutefois être relativisée. Il serait naïf de croire que,

BELGIQUE

dans un pays encore fortement marqué par la figure de l'actionnaire de contrôle, l'encouragement de l'actionnariat salarié participe réellement d'une volonté de modifier les équilibres de pouvoir au sein des entreprises. Le régime prévu pour les PME (*cf. infra*) ainsi que l'existence d'entraves légales à l'acquisition d'actions par les travailleurs attestent bien de cette volonté de ne pas porter atteinte aux structures de contrôle des sociétés.

- Les PME ont la possibilité de mettre sur pied un régime spécifique de participation aux bénéfices dénommé plan d'épargne d'investissement. Il s'agit d'une forme d'implication participative des travailleurs sous la forme d'un prêt à moyen terme, sans impact sur la structure de l'actionnariat. La préoccupation première, telle qu'elle apparaît dans les travaux préparatoires, est d'éviter la dilution de l'actionnariat que la participation au capital engendre et donc l'affaiblissement potentiel du pouvoir de l'actionnaire de contrôle (ce dernier est souvent familial). Les travailleurs adhérents perçoivent annuellement une part des bénéfices engrangés qu'ils seront tenus de mettre à la disposition de l'entreprise dans le cadre d'un prêt non subordonné à taux d'intérêt fixé dans le plan de participation.

Vers une financiarisation du régime salarial

En Belgique comme dans les autres pays européens, la reconnaissance légale de la participation financière soulève de multiples questions concernant les formes de rapports de force qu'elle tend à promouvoir. Un des enjeux fondamentaux concerne la coexistence des deux logiques qui sous-tendent le phénomène de la participation : d'une part, son rattachement au rapport salarial et d'autre part, son lien

avec le financement et la gouvernance des entreprises. Face aux exigences accrues en termes de flexibilité économique, le défi lancé au législateur consiste à adapter les institutions traditionnelles issues du fordisme tout en maintenant les exigences normatives de solidarité qui sont au cœur du droit social moderne.

De ce point de vue, la nouvelle loi constitue une avancée positive principalement parce qu'elle aménage la participation en s'écartant des modèles purement incitatifs privilégiés dans le capitalisme de marché anglo-saxon.

On peut cependant regretter trois choses. D'abord, le législateur belge n'a pas opté – à l'instar de ce qui se fait en France – pour la collectivisation des intérêts des travailleurs-actionnaires au travers de fonds collectifs de placement. S'il est vrai que, dans la loi belge, le recours obligatoire à la concertation sociale permet de prendre en compte les intérêts collectifs des travailleurs, le mode de gestion des sommes issues de l'actionnariat salarié reste fondamentalement individualiste. Ensuite, les salariés ne sont pas en mesure de diversifier leur participation (les actions octroyées étant uniquement celles de la société-employeur). Enfin, dans le cadre de sa réflexion sur les pensions complémentaires, le gouvernement n'a pas fait le lien entre la participation financière, l'épargne salariale à moyen terme et l'épargne retraite.

En effet, le gouvernement s'attelle en ce moment à la préparation d'un projet de loi sur les pensions complémentaires qui, actuellement, s'épanouissent dans les entreprises de manière anarchique, principalement sous la forme d'assurances-groupes. Le projet vise à favoriser la mise en place de « fonds de secteur » permettant d'organiser, au travers

du II^o pilier, une véritable solidarité pour l'ensemble des travailleurs, y compris ceux des PME. Les plans de pension sectoriels devront être négociés entre patrons et syndicats et devenir contraignants par le biais de conventions collectives. Ils devront garantir une transparence intégrale pour les salariés et les entreprises et être gérés paritairement. Les travailleurs qui quittent l'entreprise ou le secteur pourront conserver tous leurs droits à la pension complémentaire et ils pourront continuer à verser des cotisations personnelles. Des avantages fiscaux supplémentaires seront accordés en fonction de la solidarité prévue. En somme, il s'agit de développer des dispositifs financiers alternatifs qui font place à une gestion solidaire et de constituer ainsi une véritable protection sociale complémentaire. Dans la mesure où il existe aujourd'hui une attente diffuse pour des véhicules supplémentaires d'épargne permettant aux ménages de financer des projets à moyen ou à long terme, on aurait pu imaginer que le législateur encourage le versement des sommes issues de la participation dans les fonds de pension sectoriels. S'agissant des PME, par exemple, une telle solution paraît intéressante puisque, la plupart du temps, les travailleurs ne bénéficient d'aucun accès à une épargne-pension complémentaire.

BELGIQUE