

# ET SI MES COLLABORATEURS DEVENAIENT MES ASSOCIÉS ?

De nombreux patrons souhaiteraient que leurs employés puissent s'impliquer tout autant qu'eux dans l'entreprise. Qu'ils puissent, comme lui, être soucieux du développement de la société et parler de cette entreprise comme de leur entreprise.

Dans le même temps, beaucoup de collaborateurs rêveraient de pouvoir un jour avoir leur propre société. Les aspirations de la génération Y, les vagues de start-ups, l'envie de bouger et de prendre des risques contribuent également à créer un climat propice à l'investissement personnel et pourquoi pas "capitalistique".

Dans ce domaine, différentes formules d'associations existent pour permettre aux patrons, et leurs employés, de se rencontrer.

## LES STOCK OPTIONS

Une "stock option" est une option d'achat sur un certain nombre d'actions de la société, à un prix donné et pour une période donnée. Ce système permet d'intéresser le personnel à l'accroissement de la valeur de la société. Ce système nécessite de la part du salarié de payer une taxe sur un avantage en nature mais il évite de devoir mobiliser des fonds pour acheter une part de l'entreprise. Ensuite, dans un délai convenu (qui est de minimum trois ans), les collaborateurs peuvent lever leur option d'achat et revendre

directement leur participation en bénéficiant de l'éventuelle plus-value (nette d'impôt !).

Il ne s'agit donc pas d'une prise de participation directe dans le capital de la société mais d'un mécanisme d'intéressement et de fidélisation du personnel.

## LES PRISES DE PARTICIPATION MINORITAIRE

Cette solution consiste à céder une partie des actions de la société, généralement inférieure à 25% du capital. Cette cession est la plus part du temps réalisée sous la forme d'une vente mais si le patron est généreux, elle peut également se faire sous la forme d'un don. Il faudra dans ce cas être attentif à l'avantage en nature lié à une cession en-dessous de la valeur réelle de l'entreprise et aux impôts qui en découlent. Pour éviter cette taxation et pour faciliter également le financement de cette acquisition, cette prise de participation s'accompagne habituellement d'un passage en société pour les collaborateurs intéressés. Dans ce cas, il s'agit donc d'une réelle prise de participation avec toutefois des mécanismes qui fixent dès le départ les modalités de rachat en cas de départ du "collaborateur-associé".

L'objectif principal de cette opération reste l'intéressement et la fidélisation des collaborateurs-clés de l'entreprise, sans qu'il y ait nécessairement une volonté de transmettre l'entreprise à ces personnes.

**DE NOMBREUX PATRONS SOUHAITERAIENT  
QUE LEURS EMPLOYÉS PUISSENT S'IMPLIQUER  
TOUT AUTANT QU'EUX DANS L'ENTREPRISE.**





Thierry DEHOUT  
Associé Closing

## LES PRISES DE PARTICIPATION MAJORITAIRE

Ce mécanisme est similaire au précédent mais l'objectif est sensiblement différent. Il s'agit dans ce cas, de transmettre une partie significative de l'entreprise avec une possibilité à terme de céder la totalité des parts. Cette formule s'accompagne généralement d'un partage du pouvoir de décision via une entrée dans le conseil d'administration et/ou dans le comité de direction de l'entreprise.

Il est donc primordial de bien préparer cette prise de participation majoritaire car elle implique un changement fondamental dans la gouvernance de l'entreprise et dans sa transmission future.

## LES MBO (MANAGEMENT BUY OUT)

Le Management Buy Out est une reprise de l'entreprise par un ou plusieurs de ses collaborateurs. Dans ce cas, la cession société est complète. Elle est généralement suivie d'une période d'accompagnement par le patron-cédant, laquelle est plus ou moins longue selon les besoins et les intentions de chacune des parties.

À des degrés divers, il est donc tout à fait possible de s'associer à ses collaborateurs. Il n'en reste pas moins qu'il s'agit d'opérations très délicates qui doivent être mûrement réfléchies et bien préparées. Si le processus cafouille, les "marche-arrières" peuvent être très dommageables pour l'entreprise.

Par ailleurs, le contexte dans lequel ces opérations se réalisent, est également très important. On comprendra aisément qu'il est plus facile de trouver des associés dans une entreprise rentable avec une culture participative ...

À DES DEGRÉS DIVERS,  
IL EST TOUT À FAIT POSSIBLE  
DE S'ASSOCIER À SES COLLABORATEURS.



CLOSING  
[www.closing.be](http://www.closing.be)

